



ГЕНДЕРНА ДИСКРИМІНАЦІЯ У СФЕРІ ПРАЦІ Й ПОСЛУГ

ОЦІНКА ВПРОВАДЖЕННЯ АНТИДИСКРИМІНАЦІЙНИХ ДИРЕКТИВ РАДИ ЄС МІНІСТЕРСТВОМ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ, 2014-2017

Скорик Марфа Михайлівна

НАУКОВО-ВИРОБНИЧЕ ВИДАННЯ



УДК 305:[316.647.82](477)

C44

М.М.Скорик

Гендерна дискримінація у доступі до праці й послуг: оцінка впровадження антидискримінаційних директив Ради ЄС Міністерством соціальної політики України. Науково-виробниче видання. – Київ: ТОВ «Вістка», 2019. – 50 с.

978-617-7574-07-0

У звіті викладено результати громадської оцінки процесу й результатів упровадження урядом України положень шести антидискримінаційних директив Ради ЄС Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, що упроваджувались з 2014 по 2017 роки. А саме, Директив №№ 2000/78/ЄС, 2000/43/ЄС, 2004/113/ЄС, 2010/18/ЄС, 92/85/ЄЕС, 79/7/ЄЕС. За результатами оцінки, визначено подальші необхідні управлінські та адвокаційні кроки та надано рекомендації для уряду та інших зацікавлених сторін.

Звіт підготовлено за результатами 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. Твердження, висловлені в документі, є особистою позицією авторів і не обов'язково відображають точку зору Європейського Союзу та Міжнародного фонду «Відродження».

Редагування, верстку і друк звіту виконано коштом БО БТ «Київський інститут гендерних досліджень».

Постійне посилання публікації:



УДК 305:[316.647.82](477)

ISBN 978-617-7574-07-0

© М. Скорик, 2017

© БО БТ «Київський інститут гендерних досліджень»

© «Бюро соціальних та політичних розробок»

© ГО «Трудові ініціативи»

© НДІ праці та зайнятості населення МСП і НАНУ

© Конфедерація вільних профспілок України

ЗМІСТ

Перелік скорочень	4
Executive summary	6
Резюме	9
Вступ	12
Розділ 1. Дух і вимоги антидискримінаційних директив: коротка характеристика	13
Розділ 2. Рівень дискримінації за статтю в сферах дії антидискримінаційних директив: оцінки експертів	15
Розвиток можливостей жінок суміщати професійне і сімейне життя	15
Дефіцит дитячих дошкільних закладів.....	16
Доступ жінок до медичних послуг	16
Нерівності у доступі до послуг для жінок з груп множинної дискримінації	16
Доступ жінок до працевлаштування і зайнятості	17
Поширене приховане безробіття серед жінок.....	17
Порушення прав жінок і чоловіків у оголошеннях про найм.....	18
Порушення трудових прав жінок на робочому місці.....	18
Збої в судовій та досудовій системах розв'язання трудових конфліктів.....	21
Ситуація із «захисними» нормами щодо жінок досі залишається суперечливою.....	21
Недискримінація за статтю в секторах дії директив: підсумок	23
Розділ 3. Огляд урядової діяльності з впровадження антидискримінаційних директив	24
Розділ 4. Огляд змісту урядових планів та звітів	27
Розділ 5. Короткий огляд стану імплементації кожної з антидискримінаційних директив	32
Оцінка стану імплементації Директиви 2004/113/ЄС	33
Оцінка стану імплементації Директиви 96/34/ЄС (замінена Директивою Ради 2010/18/ЄС)	34
Оцінка стану імплементації Директиви 92/85/ЄЕС	35
Оцінка стану імплементації Директиви 79/7/ЄЕС	37
Оцінка стану імплементації Директиви 2000/43/ЄС	39
Оцінка стану імплементації Директиви 2000/78/ЄС	40
Розділ 6. З чим ми лишаємось по завершенні імплементації?	42
Заключні висновки	45



ПЕРЕЛІК СКОРОЧЕНЬ

ВРУ – Верховна рада України, парламент

ЄС – Європейський Союз

ЗУ – Закони України

КМУ – Кабінет Міністрів України

МОП – Міжнародна організація праці

Директива № 2000/78/ЄС – 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.

Директива № 2000/43/ЄС – 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.

Директива 2004/113/ЄС – 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.

Директива № 2010/18/ЄС – 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 BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC).

Директива Ради 96/34/ЄС – 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.

Директива № 92/85/ЄЕС – 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 груддю (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 of Directive 89/391/EEC).

Директива № 79/7/ЄЕС – Директива Ради 79/7/ЄЕС від 19 грудня 1978 року про поступову реалізацію принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях 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 matte

Директива № 2006/54/ЄС – Директива Європейського Парламенту і Ради 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 року про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного поводження щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості (зі змінами) / Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast)

План заходів-2014 – План 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 (далі – Урядовий план заходів з імплементації Угоди-2014, План заходів-2014),

План заходів-2017 – 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 постановою КМУ від 25 жовтня 2017 р. № 1106 (далі – Урядовий план заходів з імплементації Угоди-2017, План заходів-2017).

План заходів Мінсоцполітики 2014-2017 – План заходів Мінсоцполітики щодо імплементації Угоди про асоціацію 2014-2017 років

Угода про асоціацію – Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони

Трудовий кодекс – Кодекс законів про працю України



EXECUTIVE SUMMARY

This paper rates the current situation of the implementation in Ukraine anti-discrimination obligations under the EU-Ukraine Association Agreement in 2014-2017, with a focus on gender equality. Period of 2014-2017 is key to the implementation of the anti-discrimination and gender equality provisions EU-Ukraine Association Agreement (AA).

The paper contains an overview of the measures that were carried out by the Implementer, Ministry of Social Policy of Ukraine, in accordance with the Government Action Plans for the Implementation of the EU-Ukraine AA for 2014-2017, and the implementation plans for the implementation of each of the directives developed by the Ministry itself.

The aim of paper didn't provide an assessment of the implementation of all gender anti-discrimination provisions in the Agreement aimed on the ensuring of equality. These commitments are broader than the ones selected as a priority by the Ukrainian government and the EU. The Government priority list contains only six anti-discrimination directives which had being included in the government's 2014 and 2017 plans. Their aim is promotion and cooperation between Ukraine and EU in the fields of employment, social policy and equal opportunities.

So there are also provisions that were not included in government plans during this period and therefore were not reflected in this short report. Such as:

- the important rules of Article 14, Rule of Law and Respect for Human Rights and Fundamental Freedoms, of the EU-Ukraine AA;
- the key Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast). The date of its implementation has not yet been defined by the parties of the EU-Ukraine AA and, accordingly, the directive was not included in governmental action plans;
- the important regulations of a number of articles of the Association Agreement set out in Chapters IV, Trade and Trade-Related Matters, and in particular V, Economic and Sectoral Cooperation, which may have both direct and indirect gender implications. Like Article 355 "Statistics" or Article 396 "Audiovisual Policy", annexes of which are referred to directives that impose straight anti-discrimination rules on gender; and other.

This part of the obligations of the EU-Ukraine AA will require separate analysis.

The subject of this paper was limited to the choice and activities of the implementer, the Ministry of Social Policy. It is the Ministry of Social Policy is specially authorized government body of executive power for ensuring equal rights and opportunities of women and men.

That's why paper analyzes the key commitments to implement equality and non-discrimination provisions in the implementation plans of the Association Agreement, as the contractor and developer of them is this Ministry. This six priority anti-discrimination Directives on issues of gender relations in the labor market and employment and the access of women and men to social services are:

- Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin;
- Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation;
- 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;
- Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC;
- 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 of Directive 89/391/EEC);
- Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matte,

set out in the Article 424 of Chapter 21 "Cooperation on employment, social policy and equal opportunities" EU-Ukraine AA.

The overall purpose of this analysis is to assess the Government's successes and failures in 2014-2017 in implementing the equality and non-discrimination norms for women and men in

access to social security work and services set out in the above six Directives; evaluate the ability of the Ministry of Social Policy to administer this part of the Association Agreement; Finally, providing recommendations for improving the bottlenecks identified in the implementation steps and procedures. This must be done, because implementation of the Association Agreement in Ukraine is just beginning, it's a long way to go.

The subject of analysis included the following list of implementation documents: government action plans for 2014 and 2017, the plan of measures of the Ministry of Social Policy 2014-2017, implementation plans for each of the six directives developed in the Ministry of Social Policy, reports and minutes of meetings of the Ministry's implementation group, governmental annual and interim progress reports on the AA implementation, Roadmap for Priority Bills in the Field of European Integration and research papers on equality and non-discrimination in the field of this six directives.

The Government's implementation plans and steps were compared with available statistics and trends which were identified on the basis of previous representative studies in the field of these six Directives.

The main results of the evaluation are these:

The process of implementation of the anti-discrimination directives by the Ministry of Social Policy was mainly transparent and open. Most documents are available for review and evaluation by stakeholders.

Unfortunately, at no stage the implementation process have involved consultation with the interested women community, women's organizations representers or experts, and other parties, whose situation the provisions of the directives were intended to regulate, except of representatives of organizations of people with disabilities. In addition, the preparation of implementation plans by the Ministry of Social Policy did not involve the external or independent gender or non-discrimination evaluation, or consultations with local gender or non-discrimination experts. This has led to the overly narrower Implementator's vision of the scope for virtually all of six anti-discrimination directives.

Also, according to the documents of the Ministry of Social Policy, the anti-discrimination directives did not receive EU expert assistance. While the other directives of the Article 424 of the AA, primarily related to decent work, which were also implemented by the Ministry of Social Policy during this period, had such advisory support.

The main way to implement all six anti-discrimination directives was to write laws rather than work with by-laws. But not all of nine implementing draft laws reported

by the government, were even registered in parliament including the end of 2017, when the implementation period for four of these directives has expired. And some of these draft laws were not even published on the Ministry's website.

"Implementing" draft laws:

- (1) Draft Law of Ukraine on amendments to certain legislative acts of Ukraine on the harmonization of legislation in the field of prevention and combating discrimination with European Union law, registered in Parliament under No. 3501 on 20.11.2015.
- (2) Draft Law of Ukraine Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on Employment of Persons with Disabilities, registered in Parliament under No. 4578 on 04.05.2016.
- (3) Draft Law of Ukraine on Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine (on Labor Rights), registered in the Parliament under No. 5511, on 08.12.2016.
- (4) Draft Law of Ukraine on social services, registered in Parliament under No. 4607, on 06.05.2016.
- (5) Draft Labor Code of Ukraine, registered in the Parliament under No. 1658 on 12.2014.
- (6) The Draft Law on Collective Agreements and Collective Agreements, published on the Ministry of Social Policy's website on 21.01.2016, has not been registered in the Parliament.
- (7) Draft Law of Ukraine on Ratification of ILO Convention No. 181 on Private Employment Agencies. It was not published on the website of the Ministry of Social Policy, it was not registered in the parliament.
- (8) Draft Law of Ukraine on Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine Concerning the Elimination of Discrimination on the grounds of Sex on Parental Leave. It was not published on the Ministry of Social Policy's website, and was not registered in Parliament.
- (9) Draft Law of Ukraine on imposing sanctions for violation of the legislation on parental leave. It was not published on the website of the Ministry of Social Policy and was not registered in Parliament.

As a result, out of nine implementing bills three have never been made public.

Besides, in the absence of consultation with direct beneficiaries, including working women, and in the absence of external, national, and European, gender expertise, there were significant differences in views on the necessary implementation steps for these directives between the government and the women's



activists and trade unions. For example, the draft of the new Labor Code received radically opposite assessments of women's activists, civil society in Ukraine and European trade unions, and was regarded by them as a document containing direct discrimination against women workers, in particular young mothers. While the government regards this draft law as "implementation" for the six anti-discrimination directives.

Based on the results of this study, recommendations are made to improve the implementation of these and subsequent anti-discrimination provisions of the EU-Ukraine AA that will be implemented by the Ministry of Social Policy. In particular, given the near-term prospect of the implementation in Ukraine the key Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation.

Recommended:

- (1) To strengthen expert support for the implementation of anti-discrimination directives by public and scientific institutions. In particular, set up an inter-ministerial advisory group on the implementation of the above directives and the preparation of legislative initiatives in the field of labor and services.
- (2) To supplement the composition Ministry's of social policy Expert Advisory Group on the implementation of the EU-Ukraine AA by gender equality experts and representatives of women's organizations and trade unions, as well as by feminist researchers from the local scientific institutions.
- (3) To initiate in the Verkhovna Rada Committees on Social Policy and European Integration a review of the implementation and implementation of the above-mentioned Directives and Key ILO Conventions No. 100, 102, 103, 111, 156 ratified by Ukraine.
- (4) Consult with the Ministry of Social Policy, representative organizations of employers and trade unions, with interested civil society organizations on the possibility of ratification of ILO conventions No. 171, 183, 187, 189, important for the need to eliminate legislative gaps in equal rights and women rights.
- (5) Consult with the Ministry of Social Policy, representative organizations of employers, trade unions and interested civil society organizations on the drafting of a Law on the implementation of gender equality plans in enterprises, institutions and organizations in the light of EU experience. Develop tools for labor inspectors to ensure that such workplace plans are in place. Initiate the inclusion in the General Agreement of issues of prevention of stigma and discrimination in employment.
- (6) Develop a gender sensitive active employment program for the State Employment Service of Ukraine to engage women and men in productive work, especially from vulnerable groups. Develop effective mechanisms for preventing and responding to discriminatory ads about jobs.
- (7) Develop a tool for the Labor Inspectorate for the Labor Inspectorate to prevent discrimination in employment and to enforce labor law, in accordance with the requirements of the anti-discrimination directives of the EU-Ukraine AA and the ILO Conventions No. 81 on Labor Inspection in Industry and Trade of 1947 and No. 129 on Labor Inspection of Agriculture in 1969, ratified by Ukraine.
- (8) Enhance the dialogue on the implementation of the anti-discrimination directives and the ILO Conventions mentioned above between Ukrainian experts and managers and experts of the Eastern Partnership countries and the EU. Consider best practices for the implementation of the anti-discrimination directives and the mentioned ILO Conventions in the 'EU 3' format (Ukraine, Georgia, Moldova), and find opportunities for their implementation in Ukraine.
- (9) Encourage donors and programs of technical cooperation with Ukraine to include equality and non-discrimination in the implementation of socio-economic rights in its funding priorities.

РЕЗЮМЕ

У цьому дослідженні здійснено оцінку ситуації, що склалась у сфері впровадження урядом України положень антидискримінаційних зобов'язань за Угодою про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, у період 2014-2017 роки, з фокусом на забезпеченні ґендерної рівності.

Проведено огляд заходів, які у цей період, ключовий для впровадження положень за напрямком «антидискримінація та ґендерна рівність», вживав імплементатор – Міністерство соціальної політики України, відповідно урядових Планів заходів з імплементативної 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, та імплементативних планів на виконання кожної з директив, розроблених у самому міністерстві.

Тематика звіту не передбачала оцінки впровадження всіх наявних в Угоді антидискримінаційних положень, спрямованих на забезпечення рівності. Ці зобов'язання ширші за відібраний українським урядом та ЄС першочерговий перелік із шести антидискримінаційних директив, що увійшли в урядові плани 2014 та 2017 років і були спрямовані на реалізацію співробітництва сторін у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей.

Є й положення, що на цей період в урядові плани не увійшли і тому не отримали відображення в даному звіті. Це:

- важливі норми статті 14 «Верховенство права та повага до прав людини і основоположних свобод» Угоди про асоціацію;
- норми ключової для ґендерної недискримінації і рівності на ринку праці Директиви Європейського Парламенту і Ради 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 року про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного поведіння щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості (зі змінами). Термін її імплементативної сторони Угоди досі не визначили, і, відповідно, директива в обидва урядові плани заходів включена не була;
- важливі норми низки статей Угоди про асоціацію, викладені в розділах IV «Торгівля і питання, пов'язані з торгівлею» та особливо V «Економічне та галузеве співробітництво», що можуть мати як прямий, так і непрямий ґендерний вплив, а часто без-

посередньо містять положення, викладені у директивах чи регламентах з додатків до цих статей Угоди. Як, наприклад, стаття 355 «Статистика», чи стаття 396 «Політика з питань аудіовізуальної галузі», додатки до яких відсилають до директив, що містять прямі норми протидії дискримінації за ознакою статі. Чи стаття 374 «Співробітництво у сфері науки та технологій», або ж статті 419-425 Глави 21 Угоди, які відсилають до директив та регламентів, що спричинять значний ґендерний вплив або мають суттєвий вимір.

Ця частина зобов'язань Угоди про асоціацію щодо ґендерної рівності потребуватиме окремого аналізу.

Тематика даного звіту була обмежена вибором і діяльністю імплементатора, Мінсоцполітики. У звіті враховано, що Мінсоцполітики є спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. І відповідно, ключові зобов'язання з впровадження положень щодо рівності та недискримінації знаходимо в імплементативних планах до Угоди про асоціацію, виконавцем і розробником яких є це міністерство. А саме, для імплементативної антидискримінаційних зобов'язань уряд виділив шість першочергових директив Ради ЄС: №№ 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 р., 2000/43/ЄС від 29 червня 2000 р., 2004/113/ЄС від 13 грудня 2004 р., 2010/18/ЄС від 8 березня 2010 р., 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 р., 79/7/ЄЕС від 19 грудня 1978 р., що викладені в статті 424 Глави 21 Угоди «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей».

Загальною метою є оцінити успіхи та невдачі кроки уряду протягом 2014-2017 років в імплементативній норм рівності та недискримінації жінок і чоловіків у доступі до праці й послуг соціального забезпечення, викладені в згаданих шести директивах; оцінити можливості Мінсоцполітики адмініструвати цю частину Угоди про асоціацію; нарешті, запропонувати рекомендації щодо вдосконалення «вузьких місць», виявлених в імплементативних кроках і процедурах. Це необхідно зробити, бо з підписанням Угоди про асоціацію імплементативна тільки починається, це довгий шлях.

Предмет аналізу включав такий перелік імплементативних документів: урядові плани заходів 2014 та 2017 років, план заходів Мінсоцполітики 2014-2017, імплементативні плани до кожної з шести директив, розроблені в Мінсоцполітики, звіти та протоколи з засідань імпле-



ментаційної групи міністерства, урядові та міністерські звіти про впровадження Угоди про асоціацію, Дорожню карту пріоритетних законопроектів у сфері європейської інтеграції та дослідницькі звіти щодо забезпечення рівності та недискримінації у сфері дії шести директив, виконані як проурядовими, так і незалежними експертами.

Імплементативні плани та кроки уряду були співставлені з доступними статистичними даними та виокремленими тенденціями у сферах дії шести директив, що були визначені на основі попередніх репрезентативних досліджень з питань гендерних відносин на ринку праці й зайнятості та доступу жінок і чоловіків до послуг соціального захисту.

Основні результати здійсненої оцінки наступні

Процес імплементативних положень антидискримінаційних директив з боку Мінсоцполітики був переважно прозорим і відкритим. Більшість документів є доступними для огляду й оцінки зацікавленими сторонами.

Процес імплементативних на жодному етапі, на жаль, не передбачав консультацій із зацікавленою жіночою громадськістю; експертками, іншими сторонами, ситуацію яких норми директив мали на меті урегулювати, – за винятком представників організацій людей з інвалідністю. Це призвело до звуженого бачення імплементатором обсягу завдань практично щодо всіх антидискримінаційних директив.

При підготовці імплементативних планів до директив не було зовнішньої оцінки чи консультацій національних гендерних експертів. Також, згідно з документами Мінсоцполітики, антидискримінаційні директиви не отримували експертної допомоги ЄС. Тоді як інші директиви статті 424 Угоди про асоціацію, передовсім пов'язані з зобов'язаннями гідної праці, які теж у цей період впроваджувало Мінсоцполітики, таку консультативну підтримку мали.

Основним шляхом імплементативних всіх шести антидискримінаційних директив була законотворча робота. Однак підготовлені урядом дев'ять проектів законів, які станом на жовтень 2017 року були подані у ВРУ, на жаль, не всі зареєстровані у парламенті. Частина з них не було оприлюднено навіть на сайті міністерства.

- (1) Проект закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо гармонізації законодавства у сфері запо-

бігання та протидії дискримінації із правом Європейського Союзу, реєстр. №3501 від 20.11.2015 р.

- (2) Проект закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо зайнятості інвалідів, реєстр. №4578 від 04.05.2016 р.
- (3) Проект закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо трудових прав), реєстр. №5511 від 08.12.2016 р.
- (4) Проект закону про соціальні послуги, реєстр. № 4607 від 06.05.2016 р.
- (5) Проект Трудового кодексу України, реєстр. №1658 від 27.12.2014 р.
- (6) Проект закону про колективні договори та колективні угоди на сайті Мінсоцполітики оприлюднений 21 січня 2016 р., у ВРУ не зареєстрований.
- (7) Проект закону про ратифікацію Конвенції МОП №181 про приватні агентства зайнятості на сайті Мінсоцполітики не оприлюднювався, у ВРУ не зареєстрований.
- (8) Проект закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України стосовно усунення дискримінації за ознакою статі щодо батьківської відпустки на сайті Мінсоцполітики не оприлюднювався, у ВРУ не зареєстрований.
- (9) Проект закону про запровадження санкцій за порушення законодавства про батьківські відпустки на сайті Мінсоцполітики не оприлюднювався, у ВРУ не зареєстрований.

Таким чином, три з дев'яти імплементативних законопроектів фактично ніде не оприлюднені.

Проблемним є й сам зміст імплементативних заходів, запропонованих урядом. Очевидно, що за відсутності консультацій з прямими бенефіціарами, зокрема з працюючими жінками, та за відсутності зовнішньої, як національної, так і європейської, гендерної експертизи, будуть значні розбіжності у поглядах уряду на імплементативні кроки щодо цих директив, з одного боку, та профспілкових, громадських активісток та активістів, які спеціалізуються на недискримінації, з іншого боку. Так, «імплементативний» з точки зору уряду проект нового Трудового кодексу отримав радикально протилежні оцінки громадянського суспільства в Україні та європейських профспілок, та був розцінений ними як документ, що містить норми прямої дискримінації працівниць, зокрема молодих матерів. І отже, ніяк не може вважатися імплементативним.

За результатами цього дослідження запропоновано рекомендації щодо поліпшення процесу впровадження цих та наступних антидискримінаційних положень Угоди про асоціацію, які впроваджуватиме Мінсоцполітики. Зокрема з огляду на вже близьку перспективу впровадження урядом України ключової Директиви Європейського Парламенту і Ради 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 року про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного ставлення щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості. Рекомендується:

- (1) Посилити експертний супровід процесу імплементації антидискримінаційних директив з боку громадських і науково-експертних установ. Зокрема створити аналітично-консультативну групу щодо імплементації вищенаведених директив та ґендерної експертизи законодавчих ініціатив у сфері праці та послуг.
- (2) Доповнити склад створеної міністерством Експертно-консультативної групи з реалізації Угоди про асоціацію фахівчинями з жіночих та профспілкових організацій, а також науковцями Інституту економіки та прогнозування НАН України, НДІ праці та зайнятості населення, інших наукових установ.
- (3) Ініціювати перед комітетами ВРУ з питань соціальної політики та з питань євроінтеграції розгляд стану імплементації та виконання Україною згаданих директив і ключових конвенцій МОП №№ 100, 102, 103, 111, 156, ратифікованих Україною.
- (4) Провести консультації з Мінсоцполітики, представницькими організаціями роботодавців і профспілок, із зацікавленими організаціями громадянського суспільства щодо можливості ратифікації конвенцій МОП, важливих з огляду на потребу ліквідувати прогалини в законодавчому забезпеченні рівних прав і можливостей, а саме №№ 171, 183, 187, 189.
- (5) Провести консультації з Мінсоцполітики, представницькими організаціями роботодавців, профспілок і зацікавленими організаціями громадянського суспільства щодо розроблення законопроекту про запровадження планів ґендерної рівності на підприємствах, в установах і організаціях з урахуванням досвіду ЄС. Розробити інструментарій для інспекторів праці щодо забезпечення запровадження таких планів на робочих місцях. Ініціювати включення до Генеральної угоди питань попередження стигми і дискримінації у трудових відносинах.
- (6) Державній службі зайнятості України розробити ґендерно чутливі активні програми зайнятості для залучення до продуктивної праці жінок і чоловіків, особливо з уразливих груп; розробити дієві механізми попередження і реагування на дискримінаційні оголошення про вакансії.
- (7) Державній службі України з питань праці розробити інструментарій для інспекторів праці щодо запобігання проявам дискримінації у трудових відносинах і забезпечення дотримання законодавства про працю у світлі ратифікованих Україною конвенцій МОП про інспекцію праці у промисловості та торгівлі 1947 року (№ 81) і про інспекцію праці в сільському господарстві 1969 року (№129) з урахуванням найкращих практик країн ЄС.
- (8) Розширити діалог щодо імплементації антидискримінаційних директив і згаданих конвенцій МОП між експертами й управлінцями України, країн Східного партнерства і ЄС. Взяти до уваги найкращі практики імплементації антидискримінаційних директив і згаданих конвенцій МОП у форматі ЄС+3 (Україна, Грузія, Молдова) та віднайти можливість для їх запровадження в Україні.
- (9) Рекомендувати донорам і програмам технічного співробітництва з Україною включити до пріоритетів питання рівності та недискримінації у сфері реалізації соціально-економічних прав.



ВСТУП

В Угоді про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, Додаток XI до Глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» (далі – Угода про асоціацію)¹, йдеться про сім директив, що стосуються недискримінації та забезпечення рівності. А саме:

- 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 (далі – Директива № 2000/43/ЄС).
- 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 (далі – Директива № 2000/78/ЄС).
- 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 (далі – Директива 2004/113/ЄС).
- 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 (Замінена на – Директиву 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 BUSINESSEUROPE, UEAPME,

CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC) (далі – Директива №2010/18/ЄС).

- 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 груддю (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 of Directive 89/391/EEC) (далі – Директива 92/85/ЄЕС).
- Директива Ради 79/7/ЄЕС від 19 грудня 1978 року про поступову реалізацію принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях 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 matters of employment and occupation (recast) (далі – Директива 79/7/ЄЕС).
- Директива Європейського Парламенту і Ради 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 року про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного ставлення щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості (зі змінами) / Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast) (далі – Директива 06/54/ЄС)

Шість із них, як зазначено вище, були відібрані сторонами Угоди про асоціацію як першочергові для впровадження, тоді як термін імплементації Україною норм останньої директиви № 2006/54/ЄС сторони визначають додатково.

Фахівці з європейського недискримінаційного права коментують, що і ці директиви, і зобов'язання щодо них в Україні часто не розглядають як центральні для виконання Угоди про асоціацію, тоді як принцип недискримінації є керівним у багатьох документах Ради Європи². Важливі положення щодо недискримінації

1 Закон України «Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони» від 16 вересня 2014 року № 1678-VII

2 Посібник з європейського антидискримінаційного права. – Агенція Європейського Союзу з питань основоположних прав: 2010. Рада Європи: 2010.

передбачені в 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 статі³. Положення про захист від дискримінації містить і Рамкова конвенція про захист національних меншин, Конвенція Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми, 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 засаднича свобода, що потребує підтримки. В Україні ситуація інакша: наразі недискримінацію вважають питанням, місце якого на маргінесі політичного порядку денного.

Від початку основним завданням європейських спільнот було стимулювати економічний розвиток шляхом вільного обігу товарів, капіталу, людей та послуг. Тож положення про заборону дискримінації за ознакою статі було внесено до першої редакції Договору про заснування Європейської економічної спільноти 1957 року, щоб забезпечити єдині правила гри і унеможливити отримання державами-членами конкурентних переваг завдяки встановленню нижчої оплати праці чи менш сприятливих умов для жінок. З огляду на це, однаково сприятливі умови доступу до праці й послуг для жінок і чоловіків в Україні є життєво необхідною вимогою і складовою імплементації Угоди про асоціацію.

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

РОЗДІЛ 1. ДУХ І ВИМОГИ

АНТИДИСКРИМІНАЦІЙНИХ ДИРЕКТИВ:

КОРОТКА ХАРАКТЕРИСТИКА

Не всі з вказаних шести антидискримінаційних директив прямо передбачають ґендерну рівність. Фактично питання рівності за статтю прямо передбачають чотири директиви:

- 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 забезпечення інтегрованого ґендерного підходу у критичних сферах послуг, а саме, у страховому, банківському та фінансовому секторах; транспортному секторі та інших громадських просторах, включаючи ґендерно рівний доступ до послуг догляду й

медичних послуг; та в сфері економіки спільної, поділюваної роботи. Вона не застосовується до сфери зайнятості і праці⁴; до змісту засобів масової інформації та реклами, а також до сфери державної чи приватної освіти⁵.

- Директива 2010/18/ЄС про імплементацію переглянутої рамкової угоди щодо батьківської відпустки, укладеної UNICE, CEEP і ETUC, та скасування Директиви 96/34/ЄС.

Спрямована на ґендерно рівне поєднання професійних та сімейних обов'язків.

- Директива 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 року про вжиття заходів з покращення

3 Європейська соціальна хартія (переглянута), ратифікована Україною із заявами Законом № 137-V від 14.09.2006 р.

4 Article 3 Paragraph 4 of COUNCIL DIRECTIVE 2004/113/EC of 13 December 2004: «This Directive shall not apply to matters of employment and occupation. This Directive shall not apply to matters of self-employment, insofar as these matters are covered by other Community legislative acts.» / 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. Access mode: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32004L0113>

5 Article 3 Paragraph 3 of COUNCIL DIRECTIVE 2004/113/EC of 13 December 2004: «This Directive shall not apply to the content of media and advertising nor to education.» / 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. Access mode: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32004L0113>



безпечних і здорових умов праці вагітних, працівниць, які нещодавно народили або годують (десята окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви 89/391/ЄЕС).

Спрямована на урівноваження репродуктивної роботи жінок і їх доступу до ринку оплачуваної праці.

- Директива 79/7/ЄЕС від 19 грудня 1978 року про поступову реалізацію принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях соціального забезпечення.

Спрямована на захист від дискримінації за ознакою статі (й зокрема шлюбного та сімейного статусу) при законодавчому врегулюванні ризиків хвороби; інвалідності; старості; нещасних випадків та профзахворювань; безробіття; доступу до програм профдіяльності – для всього працюючого населення, включно з самозайнятими, а також працюючими пенсіонерами й інвалідами.

Цілі інших двох директив, 2000/78/ЄС2 та 2000/43/ЄС3, не спрямовані безпосередньо на ґендерну рівність, а регулюють потенційно дискримінаційні відносини за іншими ознаками. Однак враховуючи множинну природу дискримінації і звуження обсягу фактичних прав для певної людини залежно від кількості ознак, що є дискримінаційними, ми розглядали також стан реалізації цих двох директив. Оскільки згадані в них ознаки, зокрема: віку; раси /етнічної належності; релігійної належності; сексуальної орієнтації; що є ознаками, які в поєднанні з ознакою статі поглиблюють фактичну дискримінацію особи чи групи осіб.

Саме ці шість директив, відібрані сторонами Угоди про асоціацію як першочергові для забезпечення ґендерної рівності та для вирівнювання становища і ставлення до жінок та чоловіків в Україні відповідно до стандартів, що панують у цій царині в країнах ЄС, ставлять на меті: дати можливість громадянам поєднати сімейне життя з професійним; уладнати ситуацію працюючих вагітних та матерів, які годують груддю; будувати систему соціального забезпечення з урахуванням принципу рівності статей; для всіх, включно з самозайнятими, працюючими пенсіонерами, нарешті запровадити принцип ґендерно рівного ставлення в доступі до товарів та послуг. Фактично це ті сфери першочергових нерівностей за ознакою статі, які вбачають наші європейські партнери як ті, що мають бути відрегульовані насамперед.

Важливо, що вказані чотири директиви, покликані регулювати питання ґендерної рівності, не передбачають прямого забезпечення рівності на ринку праці чи у сфері зайнятості,

але визначають умови доступу до них. Вони передбачають широкі цілі ґендерно рівної соціальної політики, а це покладає окремі і нетривіальні завдання на імплементуючий орган – Мінсоцполітики.

Ситуація в Україні щодо питань рівності, зокрема і у сферах дії чотирьох загаданих директив, зовсім не є простою. Означимо лише кілька вимірів.

Перше – урядові та неурядові експерти вказують на брак розділених за статтю офіційних статистичних даних Державної служби статистики України. Ця нестача даних не дозволяє візуалізувати нерівності за статтю, насамперед управлінцям, які за родом служби не мають доступу до інших, наприклад, до дослідницьких даних. Така ситуація створює для управлінців ілюзію «вирішеності проблеми».

Друге – фактор «стать» відтак важко прослідкувати у поєднанні з іншими потенційно дискримінаційними ознаками, такими як вік, поселенська нерівність, здоров'я й обмежені можливості внаслідок інвалідності, сімейний статус, факт наявності дітей. Державні дослідні установи, за дуже поодинокими винятками, не досліджують ці питання. Тож навіть фахівцеві важко визначити реальний стан дискримінації за статтю у ключових секторах дії директив, а дискримінація часто є неочевидною для розробників галузевих політик.

Третє – низька спроможність системи державних органів, відповідальних за політику ґендерної рівності та недискримінації. Зокрема через фактичну відсутність управлінської вертикалі, відповідальної за ґендерну рівність і, ширше, – недискримінацію на галузевому та на місцевому рівні. Сюди ж треба віднести відсутність надійної експертизи та сертифікованих розробників з питань ґендерної політики⁶.

Четверте – змістовна недосконалість національної ґендерної політики, оскільки в фокусі вивчення, інтересу та регулювання опиняються лише окремі категорії населення, жінки та права жінок, ЛГБТІ, та, в останній час, дівчата і жінки з деяких інших груп, як жінки з ромських громад. Системно не відслідковуються, не аналізуються та не адмініструються проблеми інших груп жінок, які зазнають множинної дискримінації. Ґендерні проблеми чоловіків, зони ураження їхніх прав практично не з'являються в порядку денному національної ґендерної політики. Ці питання періодично досліджували міжнародні організації, залучаючи неурядові організації або окремих консультантів.

⁶ Перша магістерська спеціальність «ґендерні студії», що готує сертифікованих спеціалістів з ґендеру, була відкрита на факультеті соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка лише у вересні 2017 р.

РОЗДІЛ 2. РІВЕНЬ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА СТАТТЮ В СФЕРАХ ДІЇ АНТИДИСКРИМІНАЦІЙНИХ ДИРЕКТИВ: ОЦІНКИ ЕКСПЕРТІВ

У сферах дії чотирьох антидискримінаційних директив, що регулюють питання ґендерної рівності та прав жінок, експерти статистично та за дослідницькими даними фіксують наступні нерівності за статтю.

Розвиток можливостей жінок суміщати професійне і сімейне життя

Згідно з дослідницькими даними, на відміну від доходів чоловіків, сукупні доходи жінок меншою мірою формуються за рахунок надходжень від трудової діяльності, а більше залежать від заходів соціальної політики⁷. Для жінок можливість суміщати професійне життя з сімейним є значимішою, ніж для чоловіків. То ж безумовним позитивом є ратифікація Україною Конвенції МОП N 156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками (1999), яка стосується чоловіків і жінок у період реалізації ними батьківського потенціалу, а також інших осіб, на утриманні яких перебувають діти.

Однак незважаючи на цю законодавчу норму, в Україні все ще небагато можливостей поєднати роботу і родинне життя. Так, декретна відпустка наразі досить щедра: застраховані матері та батьки мають право на повністю оплачувану відпустку на період до 126 днів, а незастраховані – на 50% мінімальну заробітну

плату на той самий період. Але декретна допомога нараховується не за фактичною зарплатнею, а за офіційною, яка часто є мінімальною, особливо у молодих матерів.⁸ Урядові ініціативи з перегляду соціальних допомог матерям також спрямовані на їх зменшення⁹.

Зростають обмеження у доступі жінок до соціальних послуг, послуг із догляду – дитсадків, шкіл, закладів охорони здоров'я. Це ускладнює можливості передовсім жінок, але також чоловіків-батьків, родин 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, а зарплатна політика побудована так, що більшість родин з хоча б однією дитиною можуть вижити тільки на дві зарплати¹⁰. В таких умовах система соціальних послуг є надважливою для демографічного відтворення й дотримання демографічного балансу. А забезпечення рівного доступу до цих послуг має стати пріоритетом соціальної політики держави.

Наразі уряд не надає достатньої значущості питанням доступу жінок до соціальних послуг та доглядових закладів. Існує разюча різниця між можливостями догляду за дітьми у сільській місцевості та містах, а також залежно від регіонів. Практично не відкриваються нові навчальні та дошкільні заклади. Відповідні напрями і заходи відсутні у чинній Державній соціальній програмі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року (далі – Державна програма-2016)¹¹, як не були вони ураховані і в попередній державній програмі.

7 Аналітичний звіт за результатами дослідження умов для розвитку економічних можливостей жінок в Україні як фактора, що сприяє ґендерній рівності (за ініціативою Міністерства соціальної політики України та за підтримки Координатора проектів ОБСЄ в Україні) / Укладач: Галустьян Ю.М. – Київ, 2012. 80 с.

8 Аналітичний звіт за результатами дослідження умов для розвитку економічних можливостей жінок в Україні як фактора, що сприяє ґендерній рівності (за ініціативою Міністерства соціальної політики України та за підтримки Координатора проектів ОБСЄ в Україні) / Укладач: Галустьян Ю.М. – Київ, 2012. 80 с.

9 Відібрали пільги: третина матерів-одиначок залишається без допомоги, а пенсіонери пройдуть перевірку / «Сьогодні», 15 лютого 2016, 14:19. . [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.segodnya.ua/ua/economics/enews/otobrali-lgoty-tret-materey-odinochek-ostanutsya-bez-posobiy-a-pensionery-proyduť-proverku--691730.html>

10 Піщуліна О. ґендерна оцінка ефективності соціальної політики // Стан забезпечення ґендерної рівності в українському суспільстві: Щорічна державна доповідь. – К., 2007. – 223 с.

11 Постанова КМУ «Про затвердження Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року» від 26 вересня 2013 р. № 717

Дефіцит дитячих дошкільних закладів

Хоча показники охоплення дошкільними навчальними закладами станом на 2013 рік зросли до 62% (у відсотках до чисельності усіх дітей відповідного віку) порівняно з 53% у 2009-2010 роках¹², по всій країні продовжує спостерігатися стійкий і значний дефіцит дитячих дошкільних закладів. Охоплення дітей дошкільними закладами загалом за ці роки має певне зростання: 64% в 2010, 65% в 2011, 67% в 2012, та 72% в 2013 роках. Проте чимала частина сільської дітвори не відвідує дитячі заклади через їх відсутність. Водночас невпинно збільшується дефіцит вільних місць у міських дитсадках.

Так, у низці міст Київщини, Львівщини, Закарпаття, Івано-Франківщини на кінець 2013 року тільки 66% діток були забезпечені місцями у дитсадках. У містах Луганщини цей показник становив 63%, тобто близько 40 % батьків у цьому регіоні не мали змоги віддати свою дитину до садочка. 119 дітей у розрахунку на 100 місць, такою була завантаженість дошкільних закладів наприкінці 2013 року по Україні в цілому. Але у містах, де попит на доглядові послуги набагато вищий, картина була гіршою: у середньому 130 дітей на 100 місць. У містах Львівської області цей показник складав 154, Рівненської – 152, Тернопільської – 151, Волинської та Полтавської областей – 150, Київської – 147 малюків на 100 місць у дитсадках¹³.

Ми не маємо доступних статистичних даних щодо ситуації з доступом до дитячих садочків (а також шкіл, закладів охорони здоров'я) для дітей з родин тимчасово переміщених у зв'язку з військовими діями на сході України. Але показовою є ситуація у столиці. За рішенням Київської міської ради, місцеві школи та дитсадки приймають дітей внутрішньо переміщених поза чергою. На 25 серпня 2015 року столичні дитсадки та школи прийняли понад 10 тисяч дітей¹⁴. Про відкриття ж нових дошкільних навчальних закладів наразі не йдеться, так само як і шкіл. На жаль, ситуація з перевантаженістю дошкільних та шкільних закладів у столиці є загалом типовою для системи соціального забезпечення та соціальних послуг.

Доступ жінок до медичних послуг

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

Реформа зменшує доступ до медичної допомоги, зокрема первинної, особливо мешканкам сільських районів, а серед них вагітним, матерям з маленькими дітьми, жінкам з обмеженими можливостями та жінкам похилого віку. Це все ознаки, недискримінацію за якими обстоюють антидискримінаційні Директиви №№ 79/7/ЄЕС та 2000/78/ЄС Угоди про асоціацію. Враховуючи, що попит на амбулаторні медичні послуги вищий серед жіночого населення, і воно є основним реципієнтом послуг системи охорони здоров'я, це, навпаки, мало б бути взято за основу в плануванні і впровадженні реформи.

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

Нерівності у доступі до послуг для жінок з груп множинної дискримінації

Недостатньо усвідомлені і не покладені в основу державних політик та програм особливі проблеми сільських жінок. У сільських місцевостях жінки складають 52,8% населення, більшість

12 Довідка «Про підсумки розвитку дошкільної, загальної середньої, позашкільної, професійно-технічної освіти у 2014/2015 навчальному році». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://osvita.kr-admin.gov.ua/files/2015/08/_doc

13 «Завантаженість дошкільних навчальних закладів за регіонами на кінець 2013 року». Укрстат, 2014

14 Олена Зварич. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=835816603213154&id=100003544662010

з них – самотні похилого віку. Доступ жінок у селах до оплачуваної праці низький. Приблизно 2/3 сільських мешканок працездатного віку зайняті неформально або самозайняті¹⁵.

Їхня робота в домогосподарствах, у неформальному секторі економіки, зокрема в особистих господарствах, ніде й ніким не реєструється і не зараховується до трудового стажу. Самозайняті селянки не охоплені нормами трудового законодавства, не мають права на соціальне страхування та, відповідно, пенсійне забезпечення. У разі тимчасової втрати працездатності, неможливості чи недоцільності вести своє господарство з економічних причин або по досягненні пенсійного віку ці жінки не отримують відповідного соціального захисту. На погіршення становища селянок вплинуло також скорочення соціальних послуг, зокрема відсутність у більшості сіл дитячих садків, медичних закладів.

Доступ жінок до працевлаштування і зайнятості

За даними експертів, середня зарплата жінок за всю історію незалежності України не перевищувала 79% зарплатні чоловіків¹⁶. Зарплати жінок як джерело їхніх доходів та економічної самостійності у цей період складають від 0.47% до 0,78 зарплат чоловіків, залежно від галузі.

За дослідженням динаміки зарплатної нерівності(2016), жіноча заробітна плата зменшувалася впродовж принаймні трьох останніх років: з позначки в 74% від чоловічої у 2013 році вона знизилася до 59% в 2015-му¹⁷. Частково збільшення прірви між зарплатами людей різних статей аналітики пов'язували з тим, що жінки, як правило, працюють у бізнесах в гривневій зоні, а чоловіки – у валютній (наприклад, в ІТ-сфері), що збільшувало розрив між їхніми доходами на тлі тодішньої девальвації національної валюти.

Згідно з їх даними, фактичні ґендерні розриви значно більші, ніж офіційно визнані, і складають 0.58% зарплатні жінки від зарплатні чоловіка на посаді топ-менеджера, 0.65% – серед менеджерів середньої ланки, 0.58% – на посаді старшого спеціаліста або керівника групи, 0.59% – спеці-

аліста, та 0.64% – для робітничих спеціальностей. (див. табл.1). Водночас переважна частина вакансій зосереджена в комерційному, а не бюджетному секторі економічної діяльності.

Таблиця 1. Різниця в зарплатах жінок і чоловіків залежно від посадової позиції на підприємстві, 2016 р.¹⁸

Позиція на підприємстві	Стать		
	Жінки, грн.	Жінки, у % до зарплати чоловіків на цій же позиції	Чоловіки, грн.
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

Зарплатна ґендерна нерівність у комерційному секторі України за останні три роки тільки зростала. Цю проблему або не визнавали, або замовчували. Документи, в яких задекларовані принципи рівної оплати праці, включно з пунктами чинної Державної програми, не мають і не дають опису механізмів визначення такої рівноцінності.

Поширене приховане безробіття серед жінок

Станом на 2015 рік рівень зайнятості жінок знизився на 2.7% порівняно з 2010-им; рівень економічної активності – на 2.2%; безробіття серед жінок зросло з 2010 року на 0.7% і в 2015 році склало 7.5%. За рейтингом GGGR-2015, Україна зайняла 67-е місце серед 142 країн, порівняно з попереднім 2014 роком її рейтинг упав на 11 пунктів¹⁹.

15 Альтернативна доповідь по виконанню Україною Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: VIII Періодична доповідь / За ред. М.М.Скорик. – Київ: БО БТ «Київський інститут ґендерних досліджень», 2017. – 60 с.
 16 Альтернативна доповідь по виконанню Україною Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: VIII Періодична доповідь / За ред. М.М.Скорик. – Київ: БО БТ «Київський інститут ґендерних досліджень», 2017. – 60 с.
 17 Дослідження порталу rabota.ua, здійснене ра замовлення AIN.UA в 2016 р. . [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://news.finance.ua/ua/news/-/369204/eksperty-pokazaly-riznytsyu-dohodiv-cholovikiv-i-zhinok-v-ukrayini-infografika>
 18 Експерти показали різницю доходів чоловіків і жінок в Україні (інфографіка). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://news.finance.ua/ua/news/-/369204/eksperty-pokazaly-riznytsyu-dohodiv-cholovikiv-i-zhinok-v-ukrayini-infografika>
 19 Global Gender Gap Report 2015 / World Economic Forum. . [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2015>



Працівницям зазвичай 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 громадян. Жінки «неформально» працюють на власні домогосподарства чи на себе, при цьому вони зовсім не захищені юридично. Тих, хто все-таки працює на оплачуваній «неформальній» роботі, приймають за усною домовленістю і зазвичай на низькооплачувані посади. Тому «охоронні» законодавчі акти щодо них або мало дієздатні, або не виконуються.

Рівень зайнятості серед жінок на 10% нижчий, аніж серед чоловіків. У першому кварталі 2013 року чисельність зайнятих чоловіків зросла на 150 тисяч, а працюючих жінок стало менше на 106 тисяч. Із січня по липень 2013 р. на обліку в центрах зайнятості перебувало 556 тисяч безробітних жінок²⁰. За даними Мінсоцполітики, 55% усіх безробітних – жінки.

Порушення прав жінок і чоловіків у оголошеннях про найм

Роботодавцям, які в оголошеннях про прийом на роботу ставлять дискримінаційні вимоги до пошуковувачів (за віком, статтю тощо), загрожує штраф. Держінспекція з питань праці має право відстежувати й у випадку порушення цих вимог до реклами штрафувати роботодавців на суму 11 470 грн²¹. Так, відповідно до змін до ЗУ № 5067-VI «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р., з 1 січня 2013 року у рекламі щодо вакансій заборонено вказувати вік кандидатів, а також пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам. В оголошеннях про роботу за кордоном повинна бути вказана ліцензія. Деякі сайти з працевлаштування, але далеко не всі, повідомляють, що оголошення, в яких вказано бажаний вік і стать працівників, будуть видалені²².

Утім, сайти з працевлаштування продовжують розміщувати оголошення щодо пошуку працівника певної статі та віку. Подібні заяви лунають навіть з найвищих трибун країни²³. Таким чином, задекларовані норми наразі майже не працюють.

Порушення прав при оголошенні про найм

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, возраст: 35-45 лет. Обязанности: Приготовление 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 на робочому місці

Найуразливіші категорії на ринку праці в Україні – молоді жінки та жінки, старші 45 років. За дослідницькими даними, більше 40% опитаних підтвердили, що зіштовхувались з порушеннями своїх прав при прийомі на роботу або трудових прав своїх близьких²⁴.

- 20 Права людини в Україні – 2013. Доповідь правозахисних організацій. / За ред. Є. Ю. Захарова. / Українська Гельсінська спілка з прав людини. – Харків: Права людини, 2014. – 456 с.
- 21 Аналітичний звіт за результатами дослідження умов для розвитку економічних можливостей жінок в Україні як фактора, що сприяє ґендерній рівності (за ініціативою Міністерства соціальної політики України та за підтримки Координатора проєктів ОБСЄ в Україні) / Укладач: Галустян Ю.М. – Київ, 2012. – 80 с.
- 22 Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. Центр Разумкова, 2016. – 244 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://razumkov.org.ua/upload/Gender-FINAL-S.pdf>
- 23 Прем'єр-міністр В.Гройсман: «...вже восени 1 тис. молодих осіб буде залучено до роботи в уряді через відкриті конкурси». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.unn.com.ua/uk/news/1659877-voseni-na-robotu-v-uryad-naberut-1-tis-molodikh-fakhivtsiv-v-groysman>
- 24 Аналітичний звіт за результатами дослідження умов для розвитку економічних можливостей жінок в Україні як фактора, що сприяє ґендерній рівності (за ініціативою Міністерства соціальної політики України та за підтримки Координатора проєктів ОБСЄ в Україні) / Укладач: Галустян Ю.М. – Київ, 2012. – 80 с.



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. Більше половини з них жінки, трудові права яких було порушено. 1/5 звернень стосувалася порушень законодавства щодо жінок, які мають неповнолітніх дітей. Всупереч прямій забороні звільняти самотніх матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років (крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням), права таких жінок порушуються, і вони першими підпадають «під удар» у разі скорочень штату на підприємствах. Катерина звернулася до ГО «Трудові ініціативи» у 2016 році. Вона потрапила під скорочення штату Міністерства соціальної політики України, хоча є самотньою матір'ю. Катерина звернулася до суду, але програла першу та апеляційну інстанції. Попри надані необхідні докази, судді не визнали факту, що вона є матір'ю-одиначкою. Невизнання очевидного для позивачки факту, підкріпленого доказами, зневірило її у судовій системі, й Катерина відмовилась продовжувати захищати свої права у касаційній інстанції.

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

Юлія, мати-одиначка, офіцер поліції, яка була звільнена зі служби під час реформи органів МВС консультувалася з правниками ГО «Трудові ініціативи» щодо можливості оскарження свого звільнення. Однак жінка відмовилася захищати свої права в суді через тривалість та непрозорість судового розгляду.

Дослідження, проведене 2013 року ВГО «Ліга соціальних працівників», підтвердило, що порушення трудових прав жінок поширені в Україні. Майже третина жінок заявили, що зіштовхувалися з відмовою прийняти їх на роботу з таких причин: народження дитини, вагітність, наявність малої дитини. З цих же причин під примусом роботодавців звільнилися 50% жінок. Практики додаткових перерв для годування дитини на робочому місці на українських підприємствах майже немає. При цьому 87% молодих матерів виходять на роботу до закінчення трирічної декретної відпустки. 60% молодих мам починають працювати через незадовільний матеріальний стан сім'ї, а 34% – задля збереження професійних навичок²⁵.



КОМЕНТАР ФАХІВЦЯ

Олена Місяць,
Державна служба України з питань праці

Статистика Державної інспекції з питань праці та перевірка суб'єктів господарювання щодо дотримання законодавства про працю, зокрема на основі конвенцій МОП, демонструє наскільки поширеними в Україні є порушення прав жінок.

З початку 2017 року проведено 9503 перевірки на 8000 підприємств, виявлено 20 порушень трудових прав жінок. Відтак складено 18 приписів щодо притягнення до відповідальності роботодавців, 13 протоколів про адміністративні правопорушення; 5 справ Держінспекція з питань праці передала правоохоронним органам і склала 5 подань щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності). Найчастіше роботодавці порушують статтю 184 Трудового кодексу та статтю 172 Кримінального Кодексу України, в яких йдеться про заборону звільняти вагітних та жінок, котрі мають дітей віком до трьох років.

25 Комплексне дослідження стану прав людини в Україні. Права людини в Україні 2013: узагальнена доповідь правозахисних організацій. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://khp.org/index.php?id=1398060713#_ftn23



На сьогодні в Україні недостатньо механізмів реалізації трудових прав жінок, немає вигоди щодо звітування про імплементацію відповідних норм та про їх виконання, не ведеться статистика.

Мінсоцполітики за участі Державної служби зайнятості розробило пакет законодавчих ініціатив, спрямованих на допомогу матерям, які мають маленьких дітей. Зокрема очікується, що вони отримають право переривати декретну відпустку та використовувати один із трьох років цієї відпустки у будь-який час до досягнення дитиною 8-річного віку. До пакету ініціатив також входить підтримка роботодавців, що забезпечують молодих матерів дистанційною роботою. Загалом згадані законодавчі пропозиції щодо захисту жінок, котрі мають малих дітей, використовують механізми стимулювання роботодавців.



КОМЕНТАР ФАХІВЦЯ:

Леонід Ільчук,

заступник директора Науково-дослідного Інституту праці та зайнятості МСП та НАН України

Директиви Ради ЄС певною мірою виконуються. Наприклад, запроваджено відповідальність у вигляді адміністративних стягнень, зокрема за дискримінацію в рекламі. Україна приєдналася до Цілей Сталого Розвитку і взяла певні зобов'язання: щодо ґендерного співвідношення серед депутатів ВРУ та вищих держслужбовців – 30/70, посадовців місцевих органів влади – 50/50, а також щодо забезпечення різниці заробітної плати чоловіків і жінок не більше 0,9 пунктів (за даними Держстату, на сьогодні це 25,4%). Ці норми, на жаль, досі не виконані.

Потрібно стимулювати роботодавців до створення нових робочих місць; проводити навчання і стажування людей з уразливих груп, які насамперед наражаються на загрозу звільнення; створювати пільги для підприємств, які наймають працівників із дискримінованих груп. Щодо останнього, то такі пільги частково вже запроваджено, зокрема щодо сплати ЄСВ. Розвиток малого і середнього бізнесу, залучення швидкоокупних інвестиційних проектів, розвинута соціальна відповідальність бізнесу, – всі ці фактори сприятимуть рівним умовам праці.

Щороку на ринок праці повертаються 120 тис. молодих матерів²⁶, з них близько 50 тисяч не можуть відновитися на роботі через дискримінацію роботодавців. Одні роботодавці аргументують свою позицію тим, що жінки, які мають маленьких дітей, не в змозі виконувати роботу повний день, тож переводять їх на низькооплачувану посаду з низькою зайнятістю. Інші вважають за краще звільнити таких співробітниць. Тим молодим матерям, кому вдалося повернутися на колишню роботу, складніше просуватися кар'єрними сходами, і це збільшує розрив у оплаті праці між чоловіками і жінками. Більше чверті матерів не були впевнені у своїх правах. Понад чверть жінок з маленькими дітьми, які звернулися до роботодавця з проханням про гнучкий графік, отримали відмову²⁷.

Тіньовий сектор нівелює законодавчі гарантії – багато жінок, які працюють у тіньовому секторі економіки, стикаються з недотриманням норм охорони праці²⁸.

Вважають, що в Україні вже станом на 2010 рік відбулася реструктуризація тіньової економічної діяльності в межах держави настільки, що ця діяльність стала фактичною складовою економіки²⁹. (За розрахунками Міністерства економічного розвитку та торгівлі, проведеними у 2014 році, обсяг тіньової економіки в Україні за попередні 5 років склав від 28% до 39%

26 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.

27 Аналітичний звіт за результатами дослідження умов для розвитку економічних можливостей жінок в Україні як фактору, що сприяє ґендерній рівності (за ініціативою Міністерства соціальної політики України та за підтримки Координатора проектів ОБСЄ в Україні) / Укладач: Галустян Ю.М. – Київ, 2012. – 80 с.

28 Аналітичний звіт за результатами дослідження умов для розвитку економічних можливостей жінок в Україні як фактору, що сприяє ґендерній рівності (за ініціативою Міністерства соціальної політики України та за підтримки Координатора проектів ОБСЄ в Україні) / Укладач: Галустян Ю.М. – Київ, 2012. – 80 с.

29 Тіньова економіка в Україні: причини та шляхи подолання. МЦПД: 2014. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://icps.com.ua/assets/uploads/files/t_novaekonom_kaukra_ni.pdf

ВВП і таким чином вийшов за межі порогового значення)³⁰. За оцінками Світового банку, Україна станом на 2009 рік уже мала неформальний сектор, який сягав 50% ВВП (критичним для країни вважають щорічний обіг у тіншовому секторі на рівні 15-35% ВВП)³¹. Надмірне розширення неформального та тіншового 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, – такими є реальні проблеми жіночої зайнятості.

Збої в судовій та досудовій системах розв'язання трудових конфліктів

Експерти зазначають, що наразі і судова, й досудова системи розв'язання трудових конфліктів неспроможні оперативної й адекватно реагувати на утиски прав жінок, хоча помітна стала тенденція до зростання кількості справ, пов'язаних із розглядом трудових спорів саме у судах³². Проте слід сказати, що статистика звернень до Уповноваженої Верховної ради України з прав людини з питань порушення трудових справ за період звіту є стабільною і не показує зростання: 812 звернень в 2011 році, 988 в 2012-му, 905 в 2014-му та 812 в 2015 роках³³.

Ситуація із «захисними» нормами щодо жінок лишається суперечливою

Гарантії та пільги для жінок в Україні законодавчо забезпечені ще з 1980-х років. Статті 174-186 чинного Трудового кодексу³⁴ забороняють пра-

цювати жінкам за ряду умов: у нічний час; на важких роботах, із шкідливими або небезпечними умовами; залучення вагітних та матерів, які мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження. Названі статті Трудового кодексу обмежують службові відрядження для жінок, які мають дітей віком 3-14 років або дітей-інвалідів, а також залучення цих жінок до надурочних робіт. Крім того, згадані статті вимагають від роботодавця переведення на легшу роботу вагітних і матерів дітей віком до трьох років; 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; додаткові відпустки жінкам, які усиновили дітей, і працівницям, котрі мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда; перерви для годування немовляти. Також згідно з Трудовим кодексом, прийнявши в штат вагітних та жінок, які мають дітей віком до трьох років, роботодавець не має права їх звільнити і мусить гарантувати цій категорії працівниць, а також жінкам, котрі мають дітей віком 3-15 років, надання матеріальної допомоги, путівок до санаторіїв і будинків відпочинку. Ці гарантії повинні сприяти поєднанню праці з материнством. Урядові експерти певні, що ці норми є позитивними і «українське законодавство, наближаючись до європейських стандартів, не втрачає ті умови для жінок, що дозволяють поєднувати працю з материнством, яке в Україні не лише має правові гарантії, але й матеріальний захист». «Держава створює умови, які дають можливість поєднувати працю з материнством, оскільки жінки забезпечені правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою, в тому числі оплачуваною відпусткою, іншими пільгами для вагітних і матерів. Всі ці права і пільги, багато з яких не мають аналогів у міжнародному законодавстві (окрім пострадянських країн), закріплені конституційними положеннями»³⁵. Вони стверджують, що аналіз сучасного стану трудового законодавства України дозволяє дійти висновку про відсутність у ньому дискримінаційних норм, що порушують права жінок³⁶.

30 Тіншова економіка в Україні: причини та шляхи подолання. МЦПД: 2014. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://icps.com.ua/assets/uploads/files/t_novaekonom_kaukra_ni.pdf

31 Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави. Національна доповідь. Президія НАН України, 2009. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://files.nas.gov.ua/text/report/2009_ua.pdf

32 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

33 Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан додержання та захисту прав і свобод людини та громадянина в Україні за 2017, 2016, 2015 роки. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ombudsman.gov.ua/ua/page/secretariat/docs/presentations/>

34 Кодекс законів про працю України від 28.11.2019 № 322-08

35 Аналітичний звіт за результатами дослідження умов для розвитку економічних можливостей жінок в Україні як фактору, що сприяє гендерній рівності (за ініціативою Міністерства соціальної політики України та за підтримки Координатора проектів ОБСЄ в Україні) / Укладач: Галустьян Ю.М. – Київ, 2012. – 80 с.

36 Аналітичний звіт за результатами дослідження умов для розвитку економічних можливостей жінок в Україні як фактору, що сприяє гендерній рівності (за ініціативою Міністерства соціальної політики України та за підтримки Координатора проектів ОБСЄ в Україні) / Укладач: Галустьян Ю.М. – Київ, 2012. – 80 с.



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

І водночас соціологи фіксують ситуації, коли державні програми вивільнення жінок із виробництв, пов'язаних із важкою працею та шкідливими умовами, роботою у нічний час, на думку задіяних у них жінок, фактично шкодять їм, позбавляючи відповідної зарплатні. Впровадження таких програм відбувалось повільно не тільки через бюрократичні перешкоди та нестачу коштів, але й через самих працівниць, які не бажали залишати місця з більш високою заробітною платнею, навіть у випадках, коли робота шкодила здоров'ю. Часто їм не пропонували належних альтернатив. Адже робота на присадибних ділянках, перенесення вантажів та ведення човникової торгівлі або навіть взагалі попадання в ситуацію безробітної шкодять здоров'ю частіше більше, ніж та робота, яка за нормативними актами визнана шкідливою³⁷.



КОМЕНТАР ФАХІВЦЯ:

Марфа Скорик,
співробітниця БО БТ «Київський інститут ґендерних досліджень»

Ця ситуація вимагає розробки нових пропозицій з нормативно-правового забезпечення ґендерної рівності у доступі до послуг і праці, включаючи норми щодо збереження репродуктивного здоров'я жінок та заходів щодо безпеки та гігієни їх праці. Як це вимагає Директива 92/85/ЄЕС «Про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують груддю».

Нинішні всеукраїнські кампанії з протидії ґендерній дискримінації на ринку праці, які провадять депутатки МФО «Рівні можливості», й зокрема народний депутат, ініціаторка всеукраїнської кампанії з боротьби із трудовою дискримінацією «Жінка може все!» Ірина Сусліва, можуть стати хорошим приводом переглянути нарешті норми щодо захисту жіночої праці та привести їх у відповідність із національними зобов'язаннями з Угоди про асоціацію, і з вимогами конвенцій МОП.

Бо ж мета 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 їхнього життя (вагітні; годують груддю; доглядають). І це буде стосуватися не всіх жінок. Це логічно, не суперечить правам людини, не дискримінує – не погіршує становища жінок на ринку праці та в умовах нестачі робочих місць у регіонах.



КОМЕНТАР ФАХІВЦЯ

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

В Україні є проблеми з розумінням дискримінації та з відсутністю комплексного підходу в боротьбі з дискримінацією. Наприклад, імплементації директив Ради ЄС уряд приділяє увагу, тоді як стандартам МОП – ні. Тому в цій сфері відбуваються лише точкові зміни.

80-90% дискримінації пов'язують з ґендерною нерівністю, тоді як, за дослідженнями Центру проблем імплементації європейського соціального права вікова дискримінація поширена більше і стосується більшої кількості людей.

Показники дискримінації як явища:

- *Наявність стереотипів або упереджень до окремих соціальних груп, таких як молоді жінки, люди похилого віку тощо. Мінімізація причин дискримінації вимагатиме не*

³⁷ Аналітичний звіт за результатами дослідження умов для розвитку економічних можливостей жінок в Україні як фактору, що сприяє ґендерній рівності (за ініціативою Міністерства соціальної політики України та за підтримки Координатора проектів ОБСЄ в Україні) / Укладач: Галустян Ю.М. – Київ, 2012. – 80 с. – с. 23.

тільки законодавчих новацій, а й провітницької громадської роботи (хоча у громадських організаціях мало законних інструментів діяльності).

- *Економічні чинники – роботодавцям не вигідно наймати певні категорії осіб; в таких випадках слід задіяти низку економічних заохочень, пільг тощо.*
- *Недосконалість законодавства, декларативність окремих законодавчих норм, наявність подеколи дискримінаційних норм (щодо іноземців – у рівності прав, щодо релігійних громад – у вимогах працювати в релігійні свята, стосовно чоловіків – у питанні відпусток для догляду за дітьми тощо).*
- *Відсутність механізмів захисту від дискримінації, особливо при прийомі на роботу; механізмів доведення дискримінації та відповідальності за неї.*

Недискримінація за статтю в секторах дії директив: підсумок

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

В Україні 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 родинам з дітьми, поєднувати професійне та сімейне життя.

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

Реформується система соціальних допомог – і тут також фіксуємо очевидно дискримінаційні явища. Так, уперше за весь час незалежності січня 2016 року уряд України ініціював позбавлення понад 200 тисяч самотніх матерів соціальних допомог, скоротивши кількість отримувачок на третину.

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

У державних програмах відсутні тимчасові спеціальні заходи в інтересах уразливих груп

жінок, які піддаються множинній дискримінації; заяви про особливу увагу до жінок із сільських місцевостей є винятково декларативними.

Статистика зайнятості та праці досі показує великі ґендерні 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 жінки, котрі «неформально» працюють на особисті домогосподарства чи на себе, ніяк не захищені юридично. Утім, і працюючи на оплачуваній «неформальній» роботі, зазвичай на низькооплачуваних посадах, жінки також не в змозі скористатися призначеними для них законодавчими пільгами.

Фіксуються численні і поширені порушення їхніх трудових прав при прийомі на роботу та при звільненні. Найуразливіша категорія на ринку праці в Україні – молоді жінки та жінки, старші 45 років. Понад 40% жінок зіштовхувалися з порушеннями своїх прав при прийомі на роботу або трудових прав своїх близьких.

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

Водночас 87% молодих матерів виходять на роботу до закінчення трирічної декретної відпустки; 60% з них починають працювати, тому що бракує коштів на утримання родини.

За даними Державної інспекції з питань праці, найчастіше роботодавці порушують статтю 184 КЗпП, яка забороняє звільнення вагітних і жінок, котрі мають дітей віком до трьох років.

Сайти з працевлаштування продовжують публікувати оголошення, що містять вимоги певної статі чи віку працівника. І не тільки сайти – подібні заяви лунають із найвищих трибун³⁸.

38 Восени на роботу в уряд наберуть 1 тис. молодих фахівців - В.Гройсман. Українські національні новини. Четвер, 20 квітня 2017, 15:53. <https://www.unn.com.ua/uk/news/1659877-voseni-na-robotu-v-uryad-naberut-1-tis-molodikh-fakhivtsiv-v-groysman>



Чинна судова й досудова системи розв'язання трудових конфліктів неспроможні оперативної й адекватно реагувати на утиски прав жінок. Таким чином, задекларовані норми наразі майже не працюють.

Приблизно таким є поле проблем, частину з яких покликано унормувати та відрегулювати, відповідно до Угоди про асоціацію, антидискримінаційні директиви.

Показником того, імплементувала Україна чи ні конкретну норму цих директив, має стати не кількість розроблених законів, а статистично або соціологічно зафіксоване покращення реального стану справ. Проте описана вище ситуація схиляє до висновку: реального впровадження норм антидискримінаційних директив поки не відбулося.

РОЗДІЛ 3. ОЦІНКА УРЯДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ З ВПРОВАДЖЕННЯ АНТИДИСКРИМІНАЦІЙНИХ ДИРЕКТИВ

Основними документами для імплементції шести антидискримінаційних директив стали два урядові плани. Перший, план заходів з імплементції Угоди про асоціацію на 2014-2017, розроблений урядом Арсенія Яценюка (далі – урядовий план заходів-2014)³⁹, та оновлений план заходів з виконання Угоди від 25 жовтня 2017 року, розроблений урядом Володимира Гройсмана (далі – урядовий план заходів-2017)⁴⁰. Підтримку уряду України в імплементції Угоди надають проекти технічної допомоги ЄС, зокрема Association4U⁴¹.

Міністерство розробило власний галузевий план заходів Мінсоцполітики щодо імплементції Угоди про асоціацію на 2014-2017 роки⁴² (далі – план заходів Мінсоцполітики 2014-2017). Технічну підтримку Мінсоцполітики надавали ще кілька проектів міжнародної технічної допомоги. Цей план передбачав залучення експертів Ради Європи, МОП, Європейської Комісії, проекту Twinning «Підтримка розвитку системи соціальних послуг в Україні»,

проекту ПРООН «Підтримка реформи соціального сектора в Україні», а також залучення експертів у рамках інструменту TAIEХ, європейських радників з Литви, Румунії, Хорватії, Чехії, Греції, Австрії та інших країн. Однак, технічна допомога з боку ЄС охопила всі заходи плану Мінсоцполітики 2014-2017, за винятком заходів розділу «Підсилення та реформування національного механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», що має на меті «забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень». Таким чином, питання гендерної рівності стали єдиними заходами, до впровадження яких залучення іноземних/міжнародних експертів не планувалося.

На кожен з шести директив Мінсоцполітики розробило і прийняло також окремий імплементційний план:

39 План заходів з імплементції 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, затверджено розпорядженням КМУ від 17 вересня 2014 р. № 847-р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1106-2017-%D0%BF>

40 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, затверджено постановою КМУ від 25 жовтня 2017 р. № 1106. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1106-2017-%D0%BF>

41 Іванна Климпуш-Цинцадзе: Імплементція Угоди про асоціацію значною мірою залежить від Верховної Ради. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/ua/news/250373725>

42 План заходів Мінсоцполітики щодо імплементції Угоди про асоціацію. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.msp.gov.ua/content/plan-zahodiv-minsocpolitiki-shchodo-implementacii-ugodi-pro-asociaciyu.html?PrintVersion>

- План імplementації Директиви Ради 92/85/ЄЕС
- План імplementації Директиви Ради 2000/78/ЄС
- План імplementації Директиви Ради 79/7/ЄЕС
- План імplementації Директиви Ради 2000/43/ЄС
- План імplementації Директиви Ради 2010/18/ЄС
- План імplementації Директиви Ради 2004/113/ЄС

Мінсоцполітики регулярно та вчасно оприлюднювало на своєму офіційному сайті звіти про виконання цих імplementаційних планів. Упродовж 2015-2017 років міністерство підготувало й опублікувало 10 проміжних моніторингових звітів про їх виконання:

- Моніторинг виконання у II кварталі 2017 року Планів імplementації актів законодавства ЄС (2017)
- Моніторинг виконання у I кварталі 2017 року Планів імplementації актів законодавства ЄС (2017)
- Моніторинг виконання Міністерством соціальної політики України у IV кварталі 2016 року Угоди про асоціацію між Україною та ЄС відповідно до плану імplementації актів законодавства ЄС (2016)
- Моніторинг виконання Міністерством соціальної політики України у III кварталі 2016 року Угоди про асоціацію між Україною та ЄС відповідно до плану імplementації актів законодавства ЄС (2016)
- Моніторинг виконання Міністерством соціальної політики України у II кварталі 2016 року Угоди про асоціацію між Україною та ЄС відповідно до плану імplementації актів законодавства ЄС (2016)
- Моніторинг виконання Міністерством соціальної політики України у I кварталі 2016 року Угоди про асоціацію між Україною та ЄС відповідно до плану імplementації актів законодавства ЄС (2016)

- Моніторинг виконання Міністерством соціальної політики України у IV кварталі 2015 року Угоди про асоціацію між Україною та ЄС відповідно до плану імplementації актів законодавства ЄС на 2014-2017 роки (2015)
- Моніторинг виконання Мінсоцполітики у III кварталі 2015 року Угоди про асоціацію між Україною та ЄС відповідно до Плану заходів з імplementації Угоди про асоціацію між Україною та ЄС на 2014-2017 роки (2015)
- Моніторинг виконання Мінсоцполітики у II кварталі 2015 року Угоди про асоціацію між Україною та ЄС відповідно до Плану заходів з імplementації Угоди про асоціацію між Україною та ЄС на 2014-2017 роки (2015)
- Моніторинг виконання Мінсоцполітики у I кварталі 2015 року Угоди про асоціацію між Україною та ЄС відповідно до Плану заходів з імplementації Угоди про асоціацію між Україною та ЄС на 2014-2017 роки (2015)

Крім 10 проміжних звітів, Мінсоцполітики також звітувало про виконання цієї частини Угоди про асоціацію на засіданнях Комітету асоціації, підкомітету з питань економіки та іншого галузевого співробітництва, що згідно з домовленістю сторін відбувалися за кластерним принципом, з фокусом на ключові питання, закріплені за підкомітетом.

За кластером 6 «Співробітництво в галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей, охорона здоров'я» Підкомітету з питань економіки та іншого галузевого співробітництва Комітету асоціації⁴³ (створений відповідно до статті 466 Угоди про асоціацію) Мінсоцполітики звітувало двічі. Уперше – 10 червня 2016 року, коли у Києві відбулося перше засідання кластера 6 підкомітету з питань економіки та іншого галузевого співробітництва. Цей звіт опублікований і доступний для загального ознайомлення⁴⁴.

Удруге, і до сьогодні востаннє, уряд звітував 8 червня 2017 року на засіданні кластера 6 цього ж підкомітету, що відбулося в Брюсселі⁴⁵.

43 Підкомітети. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/yevropejska-integraciya/vikonannya-ugodi-pro-asociaciyu/dvostoronni-organi-asociaciyi-ukrayina-yes/pidkomiteti>

44 Пам'ятна записка до першого засідання кластера 6 (питання зайнятості, охорони здоров'я, соціальної політики та рівних можливостей) Підкомітету з питань економіки та іншого галузевого співробітництва Комітету асоціації між Україною та ЄС 10 червня 2016 р., м. Київ. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/media/zviti-pro-vikonannya/non-papercluster-6ukr.pdf>

45 Члени Підкомітету з питань економіки та іншого галузевого співробітництва ЄС підтвердили готовність продовжити співпрацю у межах виконання Угоди про асоціацію між Україною та ЄС. 8 Червня 2017, 16:37. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.msp.gov.ua/news/13398.html>



Цей звіт для нашої теми гендерної рівності підсумковий, адже для чотирьох із шести директив, які регулюють питання рівності та прав жінок, термін імплементації закінчився у жовтні 2017 року. Його не оприлюднювали. Але усні виступи за його висновками Олександри Чуркіної, заступниці міністра соціальної політики України, та Олени Головатой, начальниці відділу Управління з міжнародних зв'язків Мінсоцполітики, заслухали учасники міжнародної конференції «Уряд і бізнес: недискримінаційні норми на ринку праці України», що відбулася в Києві 3 листопада 2017 року⁴⁶.

Урядовий офіс координації європейської та євроатлантичної інтеграції, своєю чергою, готував загальні звіти щодо виконання Україною Угоди про асоціацію, підготувавши загалом 6 звітів, кожен з яких мав містити частину щодо стану імплементації антидискримінаційних директив⁴⁷.

Була створена і працювала імплементаційна група – Експертно-консультативна група Мінсоцполітики на чолі з заступником міністра, з реалізації напрямів розділу III «Юстиція, свобода та безпека» глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» Угоди про асоціацію⁴⁸. До складу групи увійшло 27 осіб, більшість з яких склали співробітники департаментів Мінсоцполітики, а також вісім представників громадського сектору, а саме: 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). Групу очолювали фахівці Управління міжнародних зв'язків міністерства, а розробляли пропозиції до змістовної частини співробітники Департаменту з питань праці. Гендерні компетенції фахівців вказаних департаментів не підтвержені.

Фактично робота імплементаційної групи не передбачила повноцінної участі експертів з гендерних питань, за винятком двох, тодіш-

ньої директорки Департаменту сімейної, гендерної політики та протидії торгівлі людьми міністерства, нинішньої заступниці міністра Наталії Федорович, та экс-заступниці міністра соціальної політики України Світлани Толстоухової. Тобто від початку група мала недостатній експертний потенціал в питаннях гендерної рівності, неурядові експерти до її складу не були включені.

Безумовним плюсом є те, що протоколи регулярних засідань Експертно-консультативної групи з результатами її роботи постійно оприлюднювали на сайті міністерства.

Певний час відбувалася зовнішня оцінка роботи імплементаційної групи. Так, 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 про асоціацію. За ним, 21-25 вересня відвідала Київ місія з питань боротьби з торгівлею людьми, і тоді ж – місія з протидії дискримінації. Інших відомостей про процедуру зовнішньої оцінки результатів роботи імплементаційної групи звіт не надає.

Отже, формальних вимог щодо впровадження шести антидискримінаційних директив уряд дотримав. Відповідні органи були створені, засідання відбувалися в основному регулярно, звітна діяльність оприлюднювалася. Комунікативна складова процесу імплементації має бути оцінена на «відмінно».

Є питання до складу та компетенцій імплементаційної групи Мінсоцполітики, яка працювала над впровадженням цих директив. В її складі практично не було гендерних експертів.

Крім того, обмаль інформації про процедури зовнішньої оцінки імплементаційного процесу антидискримінаційних директив з боку органів ЄС. Немає ніяких оприлюднених даних щодо складу місій, імен та компетенцій експертів; застосованих ними процедур оцінювання та результатів оцінки. Ця складова імплементаційного процесу має бути оцінена як непрозора.

46 Уряд і бізнес: чи є перспективи впровадженню недискримінаційних норм на українському ринку праці? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ipzn.org.ua/uryad-i-biznes-chy-ye-perspektyvy-vprovadzhennyu-nedyskryminatsijnyh-norm-na-ukrayinskomu-rynku-pratsi/>

47 Звіти про виконання Угоди про асоціацію між Україною та ЄС. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/jevropejska-integraciya/vikonannya-ugodi-pro-asociaciyu/zviti-pro-vikonannya-ugodi-pro-asociaciyu>

48 Наказ Міністра соціальної політики України від 03 лютого 2015 року № 102 «Про створення експертно-консультативної групи. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.msp.gov.ua/documents/426.html>

РОЗДІЛ 4. ОЦІНКА ЗМІСТУ УРЯДОВИХ ПЛАНІВ ТА УРЯДОВИХ ЗВІТІВ ЩОДО ВПРОВАДЖЕННЯ АНТИДИСКРИМІНАЦІЙНИХ ДИРЕКТИВ

Оскільки процес імплементації чотирьох з шести директив, згідно з Угодою про асоціацію, Кабінет Міністрів завершив жовтнем 2017 року, ми маємо можливість розглянути урядові звіти з цих питань як остаточні. На час цього дослідження були доступні сім із них, за період з вересня 2014 по кінець 2017 року:

- Звіт про виконання угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом (за 2017 рік)
- 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)
- 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
- 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)

Ці урядові звіти змістовно доволі різні. Частина з них взагалі не містить інформації про виконання антидискримінаційних зобов'язань за Угодою про асоціацію.

Хронологічно перший, звіт за вересень 2014 року – квітень 2015 року повідомляє про CEDAW, але не про виконання зобов'язань за антидискримінаційними директивами⁴⁹. Хронологічно другий, звіт за вересень 2014 року – січень 2015 року інформації про виконання завдань на забезпечення ґендерної рівності, імплементації положень шести антидискримінаційних директив не містить⁵⁰. Хронологічно третій, звіт за січень – жовтень 2015 року повідомляє про виконання завдань щодо забезпечення прав людини, пов'язаних з розробкою Національної стратегії з прав людини, та фінансування за проектом ОБСЄ «Посилення комплексного ґендерного підходу в контексті конфлікту в Україні»⁵¹, але не про виконання зобов'язань за антидискримінаційними директивами.

Згідно зі звітом за 2015 рік, цей рік став базовим для імплементаційної роботи за Угодою про асоціацію в частині ґендерної рівності. Уряд інформує про ряд виконаних заходів щодо протидії дискримінації та забезпечення ґендерної рівності, зокрема по імплементації положень Директиви 2000/78/ЄС⁵², та звітує про проведення імплементаційну роботу такими заходами⁵³:

- З метою забезпечення застосування підходів рівного ставлення у діяльності органів державної влади до Стратегії у сфері прав людини включено розділи: «Забезпечен-

49 Звіт про виконання Порядку денного асоціації та Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом: вересень 2014 року – квітень 2015 року. – Ст. 44. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/media/zviti-pro-vikonannya/aaaag-goei-report-26-04-15-ua-website.pdf>

50 Звіт про виконання Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом: вересень 2014 року – січень 2015 року. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.kmu.gov.ua/storage/app/media/zviti-pro-vikonannya/AA_impl_report_02_2015_GOEI.pdf

51 Звіт про виконання Порядку денного асоціації та Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом: січень – жовтень 2015 року. – Ст. 67. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/media/zviti-pro-vikonannya/aaaag-goei-report-january-october-2015-final-version011215071215.pdf>

52 Звіт про виконання Порядку денного асоціації та Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом за 2015 рік. Ст. 73-75. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.kmu.gov.ua/storage/app/media/zviti-pro-vikonannya/AA_GOEI_REPORT_Dec_2015_final_February_ukr.pdf

53 Звіт про виконання Порядку денного асоціації та Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом за 2015 рік. Ст. 73-75. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.kmu.gov.ua/storage/app/media/zviti-pro-vikonannya/AA_GOEI_REPORT_Dec_2015_final_February_ukr.pdf



ня 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.
- Обласним та 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 ґендерних питань; станом на кінець 2015 року в місцевих органах влади та у місті Києві працює 9 радників з ґендерних питань.
- Працює Експертна рада з питань протидії дискримінації за ознакою статі, до складу якої входять фахівці й експерти з ґендерних питань (з 23 членів ради 10 експертів з ґендерних питань – представники міжнародних та громадських організацій); за період з 2010 по 2015 роки на розгляд ради надійшло 39 звернень щодо експертної оцінки наявності дискримінації, в яких зафіксовано 49 виявлених фактів щодо ґендерно стереотипної або сексистської реклами.

Ця частина не містить згадувань чи відсилань до антидискримінаційних директив, чи заходів, що прямо стосувались би власне імплементації їх положень.

В частині звіту «Протидія дискримінації» знаходимо інформацію про законодавчі кроки уряду з імплементації положень Директиви № 2000/78/ЄС, а саме:

Про прийняття 2015 року ЗУ «Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу», № 785-VIII від 12.11.2015 року. За цим законом, стаття 21 чинного Трудового кодексу України була доповнена переліком ознак, за якими забороняється дискримінація у трудових відносинах, зокрема за ознаками «сексуальна орієнтація», «ґендерна ідентичність», «інвалідність».

Про розроблений проект закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації із правом Європейського Союзу», реєстр. № 3501 від 20.11.2015 р. (далі – проект закону України № 3501). Проект передбачає внесення змін у три чинні ЗУ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Кодекс України про адміністративні правопорушення, Кримінальний кодекс України з тим, щоб:

- уточнити термін «дискримінація» і його похідні. Чітке визначення всіх форм дискримінації встановлюватиме гарантії захисту від тих форм дискримінації, які існують фактично, але на сьогодні перебувають поза межами правового регулювання;
- визначити перелік обставин, за яких обмеження чи привілей може або не може вважатись дискримінацією;
- надати ширші повноваження Уповноваженому ВРУ з прав людини для усунення порушень антидискримінаційного законодавства. Зокрема вимоги (приписи) Уповноваженого мають стати обов'язковими до виконання;
- встановити адміністративну відповідальність за дискримінацію замість кримінальної. Декриміналізована відповідальність за дискримінацію, на думку урядовців, забезпечить пропорційність та співмірність відповідальності за порушення законодавства у цій сфері. Таку рекомендацію надали й експерти ЄС за результатами чергової оціночної місії ЄК щодо виконання Плану дій щодо лібералізації ЄС візового режиму для України.

Крім того, в цій частині звіту йдеться про ще один законодавчий крок, ратифікацію Україною Конвенції МОП № 117 про основні цілі та норми соціальної політики (2015). Конвенція передбачає заходи 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 ця важлива конвенція та кроки щодо неї не були включені в імплементаційні плани щодо зазначених шести директив.

У частині «Права людини та основні свободи» уряд звітує згаданим вище прийняттям у першому читанні проекту закону України № 3501 та, у частині «Соціальна політика», прийняттям закону України № 785-VIII. Таким чином, відзвітовано за цей рік про три законопроекти.

Звітуючи про досягнення в імплементаційній роботі 2016 року, Урядовий офіс повідомляє, що в частині «Права людини та основні свободи» уряд продовжував забезпечувати виконання Національної стратегії у сфері прав людини та план дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року. Ці два документи уряд оцінює як «всеосяжні»

й такі, що «визначають пріоритетні завдання у сферах громадянських, політичних, соціальних та економічних прав, попередження і протидії дискримінації, гендерної рівності, а також чіткі заходи з їх реалізації із врахуванням рекомендацій міжнародних організацій».

Звіт також повідомляє про поточну роботу Мінсоцполітики, як про імплементаційні кроки до виконання Угоди про асоціацію. А саме, про:

- Підготовлений 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.
- Підготовлену восьму періодичну доповідь України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (лютий 2017 р.).

При Мінсоцполітики відновлений і працює консультативно-дорадчий орган, Експертна рада з питань запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі⁵⁴.

- Проведені низку тренінгів, круглих столів, семінарів та інших заходів з метою підвищення кваліфікації кадрів у сфері забезпечення гендерної рівності та протидії дискримінації за ознакою статі.

Заходи з практичного упровадження положень антидискримінаційних директив, згідно зі звітом за 2016 рік, були наступними.

Досі не ухвалений парламентом проект закону України № 3501, поданий до ВРУ 20 листопада 2015 року.

Розробляються проекти законодавчих та нормативно-правових актів, спрямованих на виконання зобов'язань за Угодою про асоціацію щодо імплементації законодавства ЄС, включно в частині «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей», а також інших міжнародних договорів. Назви та зміст проектів нормативно-правових актів у звіті не вказані.

Триває підготовка до другого читання проекту Трудового кодексу України, прийнятого у листопаді 2011 року у першому читанні. В якому зокрема поставлено мету імплементувати положення ряду актів ЄС, передбачених Угодою про асоціацію.

У рамках імплементації Директиви 92/85/ЄЕС про вжиття заходів з поліпшення безпеки та

охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують, посилено функції контролю Державної інспекції з питань праці щодо обов'язків роботодавців. Під час планових та вибіркового перевірок за дотриманням законодавства про працю, Держінспекція контролює зокрема дотримання роботодавцями норм про переведення на легшу роботу вагітних і жінок, які мають дітей віком до трьох років; незалучення їх до надурочних робіт та робіт у нічний час і вихідні дні, ненаправлення у відрядження.

Задля імплементації Директиви 2000/43/ЄС та Директиви 2000/78/ЄС було розроблено проект закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо трудових прав, реєстр. № 5511 від 08.12.2016 р. Проект передбачає недопущення дискримінації при укладенні, зміні та припиненні трудового договору, в оголошеннях з працевлаштування, а також надання особам, які зазнали дискримінації, права звернутися до суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріального та морального збитку.

У рамках заходів з імплементації директиви 2004/113/ЄС про реалізацію принципів рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях доступу та постачання товарів і послуг уряд звітує про продовження роботи над проектом закону України № 3501, ухваленим у першому читанні у лютому 2016 року. Проект закону передбачає декриміналізувати дискримінацію за ознакою статі, ввівши за неї адміністративну відповідальність, та наділити Уповноваженого ВРУ з прав людини, його представників та секретаріат повноваженнями щодо складання адміністративних протоколів за такі порушення.

Єдина директива, щодо якої урядовий звіт 2016 року повідомляє про виконану ґрунтовну гендерно-правову експертизу, це Директива 79/7/ЄЕС. Також щодо імплементаційних пропозицій єдино цієї директиви повідомляється про отриманий позитивний висновок Мін'юсту, який протягом 2015 року здійснював ґрунтовний аналіз відповідності нормативно-правових актів України вимогам цієї директиви, що, нагадаємо, регулює поступове запровадження принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у сфері соціального забезпечення. За результатами цього аналізу, положення національного законодавства враховують положення Директиви 79/7/ЄЕС, що було підтверджено Міністерством юстиції України, а отже можна вважати, що це положення є виконаними⁵⁵.

54 Наказ Міністерства соціальної політики України «Про Експертну раду з питань розгляду звернень за фактами дискримінації за ознакою статі» від 11 квітня 2016 р. № 376.

55 Звіт про виконання угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом в 2016 році. Ст. 63. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/media/zviti-pro-vikonannya/zvit-pro-assotsiatsiyu-2016.pdf>



Згідно зі звітом за 2017 рік, підсумковим для упровадження чотирьох із шести антидискримінаційних директив Угоди про асоціацію, а саме №№ 2004/113/ЄС, 2010/18/ЄС, 92/85/ЄЕС та 79/7/ЄЕС, уряд повідомляє про наступні досягнення. По-перше, триває розробка законодавчих, нормативно-правових та відомчих актів, спрямованих на імплементацію актів ЄС, передбачених Угодою про асоціацію у цій сфері. По-друге, Урядом України проведено значну роботу з упровадження принципу ґендерної рівності у ключові сфери життя суспільства⁵⁶.

А саме, на розгляді парламенту, з метою виконання зобов'язань захисту від дискримінації за ознакою статі, перебуває

- Проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України», реєстр. № 5511, що передбачає внесення змін до Кодексу законів про працю України, ЗУ «Про зайнятість населення» та ЗУ «Про рекламу» на імплементацію положень Директив Ради 2000/43/ЄС та 2000/78/ЄС
- Проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації із правом Європейського Союзу)», реєстр. № 3501, на імплементацію положень Директив № 2000/43/ЄС та №2000/78/ЄС.
- Проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо надання додаткових гарантій, пов'язаних з поєднанням сімейних і трудових обов'язків)». Проект передбачає створення рівних умов та можливостей для реалізації батьками своїх обов'язків щодо виховання і догляду за дітьми, підтримки материнства і батьківства, з метою імплементації положень Директиви Ради 2010/18/ЄС.
- Проект Закону України «Про соціальні послуги», реєстр. № 4607, що передбачає реформування системи надання соціальних послуг та запровадження їх стандартизації.
- Проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо зайнятості інвалідів», реєстр. № 4578, що передбачає впровадження стимулюючих механізмів для роботодавців з метою забезпечення ними реалізації прав осіб з інвалідністю на працю.

- Проект Закону України «Про освіту» реєстр. №3491-д, що передбачає нову норму про обов'язковість здобуття учнями ґендерної компетентності, як здатності усвідомлювати рівні права і можливості під час здобуття учнями загальної середньої освіти.

Уряд України звітує про проведену значну роботу з упровадження принципу ґендерної рівності у ключові сфери життя суспільства, включно зі змінами в інституційний механізм забезпечення ґендерної рівності і недискримінації. Зокрема, що:

- Завершується робота над проектом Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року. Документ погоджено з Радою Європи і спрямовано на імплементацію положень Директив Ради 2004/113/ЄС та 79/7/ЄЕС.

З березня 2017 року до компетенції Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України віднесено питання ґендерної рівності та координації взаємодії центральних органів виконавчої влади з питань ґендерної рівності⁵⁷.

З березня 2017 року запроваджено посаду Урядового уповноваженого з питань ґендерної політики⁵⁸.

У жовтні 2017 року Міністерством охорони здоров'я України скасовано майже всі обмеження (крім шахтних робіт) для жінок щодо зайняття професіями (видами робіт), що відкриває жінкам доступ до цілих галузей⁵⁹.

- Відповідно до реформування системи надання соціальних послуг, Мінсоцполітики наказами затвердило 20 державних стандартів соціальних послуг та розробляється ще 7 проектів стандартів.
- У 2017 році вперше ґендерне бюджетування інтегровано в стратегічних документах Міністерства фінансів, в Стратегію управління державними фінансами на 2017-2021 роки, частиною якої є ґендерне орієнтоване бюджетування.
- Міністерствам освіти і науки України розроблено проект Стратегії впровадження ґендерної рівності та недискримінації у сфері освіти «Освіта: ґендерний вимір – 2020».

56 Звіт про виконання угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом у 2017 році. Ст. 77-78. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/media/uploaded-files/pro-vikonannya-ugodi-pro-asotsiatsiyu-mizh-ukrainoyu-ta-evropeyskim-soyuzom-za-2017-rik.pdf>

57 Постанова КМУ «Про визначення питань, що належать до компетенції Першого віце-прем'єр-міністра України та віце-прем'єр-міністрів України» від 18 квітня 2016 р. № 296

58 Постанова КМУ «Про Урядового уповноваженого з питань ґендерної політики» від 7 червня 2017 р. № 390

59 Наказ МОЗ України «Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року № 256» від 13 жовтня 2017 року № 1254.

Хоча обсяг виконаних завдань у сфері гендерної рівності та просування в цьому напрямку є цілком видимі, усе ж вони погано співвідносяться з вимогами конкретних директив, особливо з вимогами змін галузевого законодавства, що є у сфері дії цих директив. Більшість виконаного може бути віднесена до посилення інституційного механізму та до становлення загальних засад державної гендерної політики. Рівень конкретних й зокрема галузевих положень, що вимагались директивами, вочевидь не дотриманий, як показує цей звіт. За підсумковим звітом уряду 2017 року дві з директив, Директиви 2004/113/ЄС та 79/7/ЄЕС упроваджуються через проект Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до 2021 року», тобто поточними заходами. Інша, Директива 92/85/ЄЕС, не згадана у звіті взагалі, хоча саме її вимоги, у зв'язку з відміною в 2017 році «захисних» щодо жінок трудових норм наказу МОЗ № 256 «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок», мала б першочергово увійти в коло уваги управлінців та законодавців. Найбільш успішно імплементувалась Директива 2010/18/ЄС, на впровадження її положень було, як вказано у звіті, розроблено проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо надання додаткових гарантій, пов'язаних з поєднанням сімейних і трудових обов'язків)», реєстр. № 9045.

Позиція уряду

Якщо узагальнити зміст звітів Урядового офісу координації європейської та євроатлантичної інтеграції за 2015, 2016 та 2017 роки за чотирма антидискримінаційними директивами Угоди про асоціацію, №№ 2004/113/ЄС, 2010/18/ЄС, 92/85/ЄЕС, 79/7/ЄЕС, то висновок буде таким:

- директиви імплементовано;
- Угоду про асоціацію в частині забезпечення рівності, прав жінок та недискримінації виконано.

Наші висновки

Урядовий офіс координації європейської та євроатлантичної інтеграції за всі три роки звітував про імплементування шести недискримінаційних директив двома шляхами.

По-перше, поточною роботою профільного для питань гендерної рівності департаменту Мінсоцполітики – такою, як підготовка державної про-

грами, проведення засідань консультативних та дорадчих органів, підготовка доповідей за міжнародними зобов'язаннями, як звіт України про виконання Конвенції з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок, та проведення тренінгів з гендерних питань. Тобто роботою, яка відбувалася б незалежно від зобов'язань України за Угодою про асоціацію та від цих імплементаційних планів, а тому не має прямого стосунку до імплементування вказаних директив.

По-друге, законотворчістю, яка й була основним напрямком реальної імплементаційної роботи за цей трирічний період і яка заслугує на загалом позитивну оцінку. Хоч з боку європейських партнерів лунали негативні коментарі стосовно обсягів законотворчості в Україні, в рази більші, ніж у парламентах сусідніх країн, проте в даному разі, при вкрай нерозвинутому національному антидискримінаційному законодавстві, обрану стратегію радше слід вітати, аніж критикувати.

Моменти в звітах Урядового офісу координації європейської та євроатлантичної інтеграції за 2015, 2016 та 2017 роки, які викликають питання

Перше – дуже малий обсяг роботи з перегляду чинних підзаконних нормативних актів, підготовки пропозицій до них чи до прийняття нових проектів нормативних актів. Це часто торує шлях створенню недієвого законодавства, оскільки положення нещодавно прийнятого закону, спрямованого на гендерну рівність, конфліктують з гендерно «сліпими» адміністративними положеннями чинних підзаконних нормативних актів.

Друге – згідно з урядовими звітами, тільки в одному випадку Директиви 79/7/ЄЕС Мінсоцполітики як імплементуючий орган, оприлюднив відомості про проведення аналізу на відповідність нормативно-правових актів України вимогам цієї директиви.

Третє – тільки в одному випадку, щодо згаданої Директиви 79/7/ЄЕС імплементуючий орган звернувся за висновком про відповідність проведеного аналізу до Міністерства юстиції, де з 2006 року працює група з проведення гендерно-правової експертизи, компетенції якої дозволяють виконувати оцінку гендерного впливу нормативних актів. Щодо нормативно-правових актів, що знаходяться в сфері дії решти п'яти директив, інформація про проходження процедури гендерно правової експертизи урядові звіти не надають.



В цілому проведена урядом робота з імплементації вказаних директив була прозорою і відкритою, включно до завершального етапу. Останній, другий звіт за кластером 6 «Співробітництво в галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей, охорона здоров'я» Підкомітету з питань економіки та іншого галузевого співробітництва Комітету асоціації, створеного за Угодою про асоціацію⁶⁰

уряд не оприлюднював. Крім того, не оприлюднено частину імплементаційних урядових законопроектів, згаданих у проміжних звітах до директив, тоді як саме законопроектна робота була обрана за основний шлях упровадження антидискримінаційних зобов'язань за Угодою про асоціацію. На порталі ВРУ ці законопроекти не зареєстровані⁶¹.

РОЗДІЛ 5. КОРОТКИЙ ОГЛЯД СТАНУ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ КОЖНОЇ З АНТИДИСКРИМІНАЦІЙНИХ ДИРЕКТИВ

Розглянемо імплементаційні плани до кожної з директив та звіти за ними. Почнемо з тих чотирьох, що прямо стосуються ґендерної рівності і термін імплементації яких минув у жовтні 2017 року, Директив №№ 2004/113/ЄС, 96/34/ЄС (2010/18/ЄС), 92/85/ЄЕС, 79/7/ЄЕС. Відтак коротко розглянемо Директиви 2000/43/ЄС та 2000/78/ЄС, що мають бути імплементовані до жовтня 2018 року, співставляючи заходи з планів їх упровадження вимогами власне самих документів.

Оцінка стану імплементації Директиви 2004/113/ЄС

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 від 13 грудня 2004 року

План 2015 року для цієї директиви передбачав організаційні та нормотворчі заходи. Організаційні:

- Відновлення інституту радників з ґендерних питань.
- Узагальнення досвіду роботи міжнародних та громадських організацій, які працюють у сфері протидії дискримінації за ознакою статі.

- Організація і проведення тренінгів та навчальних заходів з метою підвищення кваліфікації кадрів у сфері забезпечення ґендерної рівності та протидії дискримінації за ознакою статі.
- Забезпечення ефективного функціонування Експертної ради з питань розгляду звернень за фактами дискримінації за ознакою статі.
- Проведення дослідження щодо рівня доступу до правосуддя жінок та чоловіків, які зазнали дискримінації та насильства за ознакою статі.
- Налагодження системи поширення інформації стосовно забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та, ширше, питань, що стосуються дискримінації.

Нормотворчий захід:

- Розроблення проекту закону про внесення змін до ЗУ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» стосовно захисту від дискримінації за ознакою статі, який передбачатиме запровадження санкцій за дискримінацію за ознакою статі.

60 Підкомітети <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/yevropejska-integraciya/vikonannya-ugodi-pro-asociaciyu/dvostoronni-organi-asociaciyi-ukrayina-yes/pidkomiteti>

61 Верховна Рада України. Офіційний веб портал. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: portal.rada.gov.ua

Важливо: 25 жовтня 2017 року, після трьох років успішного виконання плану з імплементації цієї директиви, його було дещо змінено. Із плану було вилучено

поточні завдання Департаменту гендерної рівності та протидії торгівлі людьми, які прямо не стосувались імплементації цієї директиви.

ВІДРЕДАГОВАНИЙ ПЛАН НА 2017 РІК ЩОДО ВПРОВАДЖЕННЯ ЦІЄЇ ДИРЕКТИВИ ПЕРЕДБАЧИВ:

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

«Родзинка» планів 2016 та 2017 років щодо цієї директиви безперечно в тому, що майже всі суттєві заходи, окрім трьох перших законодавчих, містяться в положеннях ЗУ «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків» (2005), повторюючи їх дослівно. А також в тому, що вимоги, викладені у тексті цієї директиви суттєво перевищують наявні в обох планах заходи стосовно давно запровадженого національного інституційного механізму із забезпечення гендерної рівності.

Адже сама директива, мета якої – «встановлення структурної основи для боротьби з дискримінацією за ознакою статі в доступі до товарів і послуг, їх постачання і надання», передбачає, Зокрема що держави:

- гарантуватимуть, «що у всіх угодах... використання поняття «стать» 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;

- забезпечать «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]» – 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;
- гарантуватимуть дотримання вимоги про тягар доведення – коли жертва «надає на розгляд суду або інших компетентних органів факти, які вказують на існування прямої чи непрямої дискримінації, лише відповідач доводить, що принцип рівності у ставленні не був порушений» – стаття 9.

Інакше кажучи, статті цієї Директиви 2004/113/ЄС встановлюють заборону прямої та непрямої дискримінації, домагання, включно



сексуального домагання, переслідування за оскарження дискримінації, але обмежуючи цю заборону певними секторами: страховим, банківським та фінансовим; сферою громадського транспорту та громадського простору в цілому, включаючи послуги догляду та медичні послуги; та сектором «колаборативної економіки»⁶². Тоді як, імплементаційний план до цієї директиви і відповідно й звітність за нею, не передбачають ніякої роботи з галузевим законодавством у цьому напрямку.

Висновок щодо Директиви 2004/113/ЄС

Обсяг вимог за Директивою 2004/113/ЄС суттєво вищий, аніж закладені в обох урядових планах та в імплементаційному плані до цієї директиви заходи з її імплементації. Навіть якщо винести за дужки факт, що інституційний механізм, яким звітується про цю директиву як про імплементовану, зараз реформується зазначаючи подекуди незворотних змін.

У залишку, з виконання цього імплементаційного плану до цієї директиви 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 96/34/ЄС (замінена Директивою 2010/18/ЄС)

Директива Ради 96/34/ЄС від 3 червня 1996 року про рамкову угоду 6 щодо батьківської відпустки, укладену UNICE, СЕЕР і ETUC (Замінена Директивою Ради 2010/18/ЄС від 8 березня 2010 р. про впровадження переглянутої рамкової уи щодо батьківської відпустки, укладеної UNICE, СЕЕР і ETUC, та скасування Директиви 96/34/ЄС.

Це дуже цікава як сама по собі, так і для України директива завдяки способу формування її положень. Її перекладу немає на сайті Мін'юсту, наявна в офіційному перекладі її попередниця – відмінена Директива 96/34/ЄС. Фахівці Київського інституту ґендерних досліджень виконали її неофіційний переклад. Директива 2010/18/ЄС уво-

дить у дію переглянуту Рамкову угоду про батьківську відпустку, укладену 18 червня 2009 року європейськими міжгалузевими організаціями соціальних партнерів (BUSINESSEUROPE, UEAPME, СЕЕР і ETUC). Вона передбачає ухвалення як законів, так і нормативних підзаконних актів, адміністративних положень, необхідних для виконання цієї директиви. Директива передбачає можливості її імплементації шляхом колективної угоди серед соціальних партнерів.

Урядовий план імплементації Директиви 2010/18/ЄС 2015 р. передбачав три нормотворчі заходи – розробку трьох законопроектів, та два організаційні – консультації з міжнародними експертами. А саме, розробку:

- я проекту закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо тривалості відпустки у разі усиновлення дитини старше трьох років».
- проекту закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України» щодо приведення статті 182 Кодексу у відповідність до змін, які були внесені до статей 17 та 181ЗУ «Про відпустки».
- 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: Якщо країни ЄС на формування положень та норм цієї директиви провели широку суспільну дискусію та розлогі консультації із соціальними партнерами, навіть запропонували шлях її імплементації через колективні угоди, то уряд України пішов іншим шляхом.

Замість широких консультацій з сторонами соціального діалогу та досягнення взаємних домовленостей уряд запропонував законодавчі ініціативи та жорсткий контроль через розширені повноваження Державної інспекції праці та збільшені санкції за недотримання відповідних правових норм.

62 «Collaborative economy», «sharing economy» – економіка спільної, подільованої роботи

Два передбачені у плані організаційні заходи, – це консультації, однак не всередині країни, а з міжнародними партнерами:

- Консультації з міжнародними експертами щодо застосування положень пункту 2 статті 2 щодо надання батьківської відпустки без права передачі.
- Консультації з міжнародними експертами щодо застосування положень статті 3 директиви щодо відсутності на роботі у випадку надзвичайних обставин.

Відредагований урядовий План заходів-2017 у пунктах 1452-1455, що стосуються цієї директиви передбачив розробку двох проектів законів, причому зміст законопроектних ініціатив теж зазнав змін. І залишив у силі консультації із закордонними експертами.

- Розробити проект закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України стосовно усунення дискримінації за ознакою статі щодо батьківської відпустки».
- Опрацювати проект закону з експертами ЄС.
- Забезпечити експертне супроводження розгляду ВРУ проекту закону.
- Розробити проект закону України щодо запровадження санкцій за порушення законодавства про батьківській відпустки.
- Опрацювати проект закону з експертами ЄС.
- Забезпечити експертне супроводження розгляду ВРУ проекту закону.

У цей короткий огляд щодо Директиви 2010/18/ЄС слід додати, що у переліку законопроектів у сфері європейської інтеграції України, які на думку уряду потребують невідкладного розгляду ВРУ, цих двох законопроектів немає⁶³.

Висновок щодо Директиви 2010/18/ЄС

Є значний конфлікт між духом і логікою Директиви 2010/18/ЄС та урядовими заходами, викладеними в імплементаційних планах як 2015, так і 2017 років. Необхідний окремий і поглиблений фаховий гендерний аналіз законопроектних кроків, викладених в обох цих документах.

Широкі консультації серед соціальних партнерів, у рамках суспільного діалогу чи Національної тристоронньої соціально-економічної ради, чи в інших подібних форматах були б дуже запитаними і доречними для реалістичного й ефективного впровадження положень цієї директиви.

Наразі виконання цього імплементаційного плану передбачає розробку й прийняття двох нових законів, «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України стосовно усунення дискримінації за ознакою статі щодо батьківської відпустки» та «Про запровадження санкцій за порушення законодавства про батьківській відпустки», ухвалення яких однак не є в пріоритетах уряду.

Оцінка стану імплементації Директиви 92/85/ЄЕС

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

План імплементації-2015 цієї директиви передбачав тільки два заходи, обидва організаційні, за напрямком: 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 у частині:

- Переведення на легшу роботу вагітних і жінок, які мають дітей віком до трьох років.
- Залучення 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.

63 Дорожня карта законодавчого забезпечення виконання Угоди про асоціацію між Україною та ЄС. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/yevropejska-integraciya/nablizhennya-zakonodavstva-ukrayini-do-prava-yes/dorozhnya-karta-zakonodavchogo-zabezpechennya-vikonannya-ugodi-pro-asociaciyu-mizh-ukrayinoyu-ta-yes>



Цей незначний обсяг імплементаційних завдань пов'язаний з тим, що, з погляду урядовців, «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 бази»⁶⁴.

У плані імплементатора наводять норми, що захищають вагітних працівниць:

- законів про працю України для вагітних працюючих жінок та тих, які нещодавно народили, передбачає низку пільг, закріплених у статтях 176, 178, 179, 180, 181, 183, 184, 185 та 186.
- Кодекс не дозволяє залучати до робіт у нічний час, до надурочних і робіт у вихідні дні, направляти у відрядження вагітних і жінок, які мають дітей віком до трьох років.
- Вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижують норми виробітку, норми обслуговування або переводять їх на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою.
- Жінок, які мають дітей віком до трьох років, у разі неможливості виконання роботи переводять на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною трирічного віку.
- На підставі медичного висновку жінкам надають оплачувану відпустку тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 календарних днів після пологів (у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів – 70 днів).

Ці захисні норми зафіксовані, крім Кодексу законів про працю України, у

- ЗУ «Про охорону праці»;
- наказі МОЗ «Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій» від 21.05.2007 № 246;
- наказі МОЗ «Про організацію амбулаторної акушерсько-гінекологічної допомоги в Україні» від 15.07.2011 № 417;
- наказі МОЗ «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і не-

безпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок» від 29.12.1993 № 256.

За висновком імплементатора, вони і є основними нормативно-правовими актами, що регулюють правовідносини, аналогічні врегульованим у директиві. Однак по завершенні імплементаційного періоду у жовтні 2017 року МОЗ ініціював скасування наказів №256 та №246 як дискримінаційних щодо жінок. Що було вірним рішенням. Але цим самим МОЗ залишив відкритими питання захищеності вагітних працівниць, працівниць-породіль та тих, хто годує⁶⁵. Оскільки національне трудове законодавство ґрунтувалось на забороні доступу до професії, тоді як норми директиви 92/85/ЄЕС передбачають вилучення шкідливих чинників на робочому місці працівниці, включно тих, що впливають на ембріогенез.

Ця ситуація склалась внаслідок непроведеної на початку імплементаційного процесу гендерної експертизи чинних нормативних актів. Фактично імплементатор підмінив її інтуїтивною оцінкою, тому, цю експертизу доведеться надолужувати парламенту, куди подано відповідні законопроекти.

За новим урядовим Планом-2017 у пункті 1456 Мінсоцполітики повинно розробити, затвердити та зареєструвати в Мін'юсті наказ стосовно заходів із забезпечення контролю за безпекою та гігієною праці вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, та тих, що годують взамін згаданих вище двох відмінених наказів МОЗу. Однак такий наказ усе ще не розроблений.

Висновок щодо Директиви 92/85/ЄЕС

Ситуація з імплементацією цієї директиви не проста і вимагатиме подальших зусиль. Обраний урядом шлях імплементації, що фіксує чинні дискримінаційні щодо жінок трудові норми національного законодавства, конфліктує з іншими міжнародними зобов'язаннями, зокрема зратифікованими Україною конвенціями МОП. А також суперечить рекомендаціям впливових міжнародних установ, зокрема МОП та

64 Андрій Рева в Брюсселі бере участь у обговоренні стану впровадження в українську соціально-трудова сферу європейських норм. 8 Грудня 2017, 11:50. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.msp.gov.ua/news/14508.html?PrintVersion>

65 Марфа Скорик. Дозволити не можна заборонити: Дискусія навколо скасування переліку заборонених жінкам професій. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://womo.ua/dozvoliti-ne-mozhna-zaboroniti-nakaz-256/>

Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок⁶⁶.

Крім цього, впродовж трьох імплементаційних років активно реформувалися законодавчі норми, що визначають соціальні і трудові права жінок і чоловіків (найяскравіший приклад – пенсійна реформа). Вплив цих змін не був відображений в імплементаційних планах до директиви, тоді як здійснювані реформи роблять національне законодавство менш адаптованим до норм цієї директиви. У наслідку, це ставить під сумнів заяву імплементації про те, що в Україні створена відповідна законодавча та методична база для поліпшення безпеки та охорони здоров'я вагітних працівниць, працівниць-породіль і тих, хто годує, на ринку праці.

Виконання імплементаційного плану за Директивою 92/85/ЄЕС потребує додаткової експертної роботи з перегляду реформованих норм, їх аналізу з погляду забезпечення прав працюючих жінок, зокрема вагітних працівниць, породіль та тих, хто годує, а також розробки нових нормативних документів у цій галузі.

Оцінка стану імплементації Директиви 79/7/ЄЕС

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 matte.

Імплементаційний план 2015 року для цієї директиви передбачав небагато заходів, але в даному разі бачимо, що імплементація чітко поставив завдання про необхідність аналізу чинного та розробки нового нормативного забезпечення у сфері дії директиви. План передбачав один організаційний та один нормотворчий заходи, а саме.

Організаційний захід:

Проведення ґендерного аналізу рівня 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.

Нормотворчий захід:

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 79/7/ЄЕС – єдина з пакету антидискримінаційних директив Угоди про асоціацію, щодо якої імплементація повідомляє про застосовані щодо неї процедури попереднього ґендерного аналізу.

Ми відзначаємо як безумовний позитив позицію імплементації щодо цієї директиви щодо необхідності проведення ґендерного аналізу з питань захисту працівників від таких ризиків, як хвороба, інвалідність, старість, нещасні випадки на роботі і професійні хвороби, безробіття, для подальшого вдосконалення механізмів соціального захисту у відповідних сферах. Позитивної оцінки заслуговує і другий захід імплементаційного плану-2015 р., до цієї директиви, що передбачає 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 в судовому порядку прав та інтересів кожного, хто вважає себе жертвою неспроможності застосування принципу рівності у ставленні.

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

Натомість пункт 1457 оновленого урядового Плану заходів-2017 щодо цієї директиви передбачає очевидний 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.

66 Заключні зауваження до восьмої періодичної доповіді Україні. Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок, 3 березня 2017 р. Ст. 12. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.if.gov.ua/files/uploads/Zakluchni_zauvazhennya_Komitetu_OON.pdf

● ● ●

Це ще менше, ніж нічого, адже поточні документи зі здійснення політики важко назвати впроваджуючими. Вважаємо таку пропозицію фактичною відмовою від імплементації директиви.

Висновок щодо Директиви 79/7/ЄЕС

Група-розробник імплементаційного плану до цієї директиви, що працювала при Мінсоцполітики, та імплементуюча група в Кабінеті міністрів України мали виразно різні візії впровадження норм та положень Директиви 79/7/ЄЕС. У даному разі компетенції Мінсоцполітики розробляти згадані документи були очевидно більшими, а пропозиції, надані імплементаційною групою міністерства, слід визнати доречними та своєчасними.

Натомість заходи оновленого урядового Плану-2017, викладені в пункті 1457, є безумовним кроком назад, і його можна розцінювати як фактичну відмову впроваджувати норми цієї директиви.

Оцінка стану імплементації Директиви 2000/43/ЄС

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.

Імплементаційний план 2015 р. для цієї директиви передбачає низку нормотворчих заходів:

- Розроблення проекту закону про внесення змін до ЗУ «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).

- Розроблення проекту нормативно-правового акту про затвердження порядку щодо можливостей застосування заходів впливу до порушників вимог законодавства щодо реклами про вакансії (прийом на роботу).
- Розроблення проекту нормативно-правового акту щодо посилення відповідальності приватних агентств зайнятості за порушення вимог антидискримінаційного законодавства під час надання послуг.
- Розроблення проекту закону про внесення змін до Кодексу про адміністративні правопорушення щодо застосування заходів впливу за встановлення фактів дискримінації у сфері праці.
- Розроблення проекту закону про ратифікацію Конвенції МОП №181 про приватні агентства зайнятості.

Організаційні заходи плану імплементації цієї директиви 2015 передбачали

- 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.
- 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.
- 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 антидискримінаційних директив Угоди про асоціацію, термін імплементації яких – до жовтня 2018 року. І єдина із загалом шести директив, де передбачено забезпечення кадрової, фінансової та матеріально-технічної спроможності як кроків з посилення відповідального органу.

Зауважмо, що таких кроків на імплементацію Директиви 2004/113/ЄС, що мала на меті «встановлення структурної основи для боротьби з дискримінацією за ознакою статі», в країні, де досі немає більш-менш повноцінного інституційного механізму забезпечення рівності та недискримінації, імплементація не пропонував. Як не пропонував і спеціальних навчальних заходів з підвищення кваліфікації, зазначених в імплементаційному плані директиви.

Оновлений урядовий План-2017 до директиви 2000/43/ЄС передбачає такі заходи:

- Розробити проект Трудового кодексу України.
- Опрацювати проект Кодексу з експертами ЄС.
- Забезпечити експертне супроводження розгляду ВРУ проекту закону.

- Розробити проект закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо трудових прав».
- Опрацювати проект закону з експертами ЄС.
- Забезпечити експертне супроводження розгляду ВРУ проекту закону.
- Розробити та забезпечити експертний супровід розгляду ВРУ проекту Закону «Про ратифікацію Конвенції МОП №181 про приватні агентства зайнятості».
- Розробити проект закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації із правом Європейського Союзу».
- Опрацювати проект закону з експертами ЄС.
- Забезпечити експертний супровід розгляду ВРУ проекту закону.
- Розробити проект нормативно-правового акту КМУ про затвердження порядку застосування заходів впливу до порушників вимог законодавства щодо реклами про вакансії (прийом на роботу).
- Опрацювати проект нормативно-правового акту КМУ 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.

План містить декілька цілком нових ініціатив щодо розробки законодавства, яких не було у попередньому, включно з проектом нового Трудового кодексу, надзвичайно проблемним документом з точки зору забезпечення рівності та включаючи права жінок. Юристи й профспілковці, зокрема й члени Коаліції за рівність у праці, яка виконувала даний проект, неодноразово надавали деталізовані коментарі стосовно норм запропонованого Трудового кодексу та їх дискримінаційного характеру^{67 68}.

67 Олена Михальченко. Загрози прийняття Трудового кодексу. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://trudovi.org/show-news/Trudovi-prava/Zagrozi-prijnyattya-Trudovogo-kodeksu>

68 Олеся Брязгунова, Петро Тулей. Проект ТКУ не відповідає конвенціям і рекомендаціям МОП. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kvpu.org.ua/uk/news/6/1281-proekttkunevidpovidaiekonventsiiamirekomendatsiiammop>



Позитив – цей імплементаційний план містить захід з розробки підзаконного нормативно-правового акту КМУ, що є винятком в способах імплементації шести антидискримінаційних директив Угоди про асоціацію. І, як згадувалося вище, варта схвалення ініціатива про значне інституційне посилення контролюючого органу – Державної служби України з питань праці.

Висновок щодо Директиви 2004/43/ЄС

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

- доступність судових процедур – Стаття 7;
- положення про тягар доведення, покладений на звинувачуваного в дискримінації – Стаття 8;
- соціальний діалог між двома сторонами на ринку праці з метою сприяння розвитку рівноправності поводження, 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 поводження щодо всіх осіб, без дискримінації на основі расової або етнічної приналежності (які можуть бути частиною національних правозахисних агентств та ін.) – Стаття 13.

Інакше кажучи, пропозиції плану-2017 завузькі для того, щоб впроваджувати в життя положення цієї директиви; а намір імплементувати її проектом нового Трудового кодексу, з його дискримінаційними нормами, прямо суперечить вимогам цієї директиви. Це особливо важливо з огляду на те, що Стаття 25 саме цієї директиви попереджає: застосування директиви не повинно слугувати для виправдання будь-якого виду регресу в ситуації, що вже склалася в кожній з держав-членів.

Оцінка стану імплементації Директиви 2000/78/ЄС

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.

Метою цієї директиви є 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.

Термін імплементації директиви складає чотири роки й завершується жовтнем 2018 року.

План її імплементації 2015 року передбачав:

Нормотворчі заходи:

- Розроблення проекту закону про внесення змін до ЗУ «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.
- Розроблення проекту акту КМУ про затвердження порядку щодо можливостей застосування заходів впливу до порушників вимог законодавства щодо реклами про вакансії (прийом на роботу).
- Розроблення проекту закону про внесення змін до Кодексу про адміністративні правопорушення щодо застосування заходів впливу за встановлення фактів дискримінації у сфері праці.
- Розроблення проекту закону про ратифікацію Конвенції МОП № 181 про приватні агентства зайнятості.
- Розроблення проекту закону щодо впровадження стимулюючих механізмів для роботодавців з метою працевлаштування інвалідів.

Організаційні заходи:

- 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.

- 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.
- 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.

Завдання урядового Плану заходів-2017 щодо цієї директиви радикально інакші. і терміни завершення імплементації пунктів 1455 та 1466, відповідно, – 31 жовтня 2018 р. та 31 грудня 2019 р. Вони передбачають:

- 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 ВРУ проекту закону.
- Розробити проект закону України «Про соціальні послуги» у новій редакції.
- Опрацювати проект закону з експертами ЄС.
- Забезпечити експертне супроводження розгляду ВРУ 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 акту КМУ щодо порядку і розмірів компенсаційних виплат фізичним особам, які надають соціальні послуги.
- Опрацювати проект нормативно-правового акту 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 типові положення актом Кабінету Міністрів.
- Розробити проект порядку здійснення соціального замовлення за рахунок бюджетних коштів.
- Опрацювати проект порядку 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 щодо Директиви 2000/78/ЄС

Не можна сказати, що для імплементації даної директиви було зроблено всі необхідні кроки. Не було передбачено проведення попередньої антидискримінаційної експертизи чинних норм, зокрема щодо наявності непрямой дискримінації в питаннях зайнятості та професії на підставах віросповідання, релігії, обмежених фізичних можливостей, віку та сексуальної орієнтації.

Водночас це позитивний зразок імплементації, оскільки план містить добре деталізовані, продумані та напрацьовані пакетні пропозиції щодо проекту 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 у парламенті.



РОЗДІЛ 6. З ЧИМ МИ ЛИШАЄМОСЬ ПО ЗАВЕРШЕННІ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ?

Зусилля уряду з упровадження норм антидискримінаційних директив мають як плюси, так і ряд мінусів.

Позитивом слід вважати відкриту комунікацію уряду щодо процесу впровадження шести антидискримінаційних директив. У цілому було дотримано всіх формальних вимог імплементаційного процесу. Повноваження щодо імплементації директив були надані Мінсоцполітики, в структурі якого була утворена імплементуюча Експертно-консультативна група, очолювана заступником міністра.

Імплементаційні плани, подирективно, були підготовлені. Засідання Експертно-консультативної групи Мінсоцполітики відбувались на регулярній основі. 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 включав звітування за антидискримінаційними директивами – оприлюднювались на сайті міністерства. Єдиним винятком став другий, і підсумковий для чотирьох із шести антидискримінаційних директив звіт за кластером 6, Текст цього звіту не оприлюднювався та для ознайомлення недоступний.

Окрім цього винятку, комунікативна складова процесу імплементації директив Мінсоцполітики має бути оцінена на «відмінно».

Водночас у частині консультацій з громадськістю стосовно даних директив високої активності уряду не спостерігаємо.

За три роки, з 2015 по 2017-й, не було передбачено та не було проведено жодного публічного заходу щодо антидискримінаційних директив, жодних дорадчих зустрічей тощо. Не проведено консультаційних заходів стосовно норм цих директив із соціальними партнерами (хоч у випадку Директив 96/34/ЄС та 2010/18/ЄС, що її замінила, щодо Рамкової угоди про батьківську відпустку, країни ЄС навіть впроваджували її через широкі консультації з соціальними партнерами, а не суто законодавчим шляхом; і рекомендують цей шлях як один з двох основних для імплементації директиви у зацікавлених країнах). До жодної із зустрічей, нарад або публічних заходів, присвячених цим шести директивам, чотири з яких мають забезпечити рівність жінок та чоловіків, не було запрошено жодної жіночої організації або експертки.

В Україні ця частина Угоди про асоціацію була суто камерним дійством.

Сам зміст імплементаційної активності також є небездоганим, а його результативність, у випадку окремих директив, викликає сумнів. Зокрема є питання щодо:

- компетенцій імплементаційної групи Мінсоцполітики, у складі якої не були представлені ґендерні експерти чи жіночі організації, а представництво профільного Департаменту ґендерного розвитку та протидії торгівлі людьми було мінімальним. Основне аналітичне навантаження з розробки планів припало на Управління міжнародних зв'язків Мінсоцполітики, позбавлене ґендерних компетенцій;
- щодо ґендерного аналізу нормативних актів, які знаходяться у сфері дії директив, та загалом процедур попередньої оцінки нормативних документів зі сфери дії шести антидискримінаційних директив (які треба було б переглянути, доповнити чи розробити нові, більш відповідні). Підтверджена інформація про такий аналіз є лише стосовно Директиви 79/7/ЄЕС Є також інформація про отриманий позитивний висновок Мін'юсту. Загалом це мав би бути прецедент для імплементаційного процесу усіх шести антидискримінаційних директив, оскільки саме Мін'юст уповноважений здійснювати ґендерно-правову експертизу чинного законодавства та проектів нормативно-правових актів, і має фахівців та повноваження для вивчення, дослідження, проведення порівняльного аналізу та надання оцінки з відповідним обґрунтуванням проекту нормативно-правового акту щодо його відповідності актам законодавства, норми яких регулюють питання ґендерної рівності у відповідній сфері життєдіяльності;
- відомостей про процедури зовнішньої оцінки органами ЄС імплементаційного процесу. Зокрема відсутні будь-які відомості стосовно складу місій, імен та компетенцій експертів; застосованих ними процедур оцінювання; результатів їхньої оцінки тощо. Більше того, питання ґендерної рівності були єдиними в Плані заходів Мінсоцполітики, до впровадження яких участь міжнародних експертів не планувалася.

Наступна частина наших висновків стосується громадської оцінки власне імплементаційних заходів, яка суттєво відрізняється від урядової.

Узагальнено зміст звітів Урядового офісу з координації європейської та євроатлантичної інтеграції зводиться до таких тез.

- Директиви імплементовано.
- Угоду про асоціацію у частині забезпечення рівності, прав жінок та недискримінації виконано.
- Підготовлено для імплементації шести «антидискримінаційних» директив та передано в парламент дев'ять проектів законів «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації із правом Європейського Союзу», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України стосовно усунення дискримінації за ознакою статі щодо батьківської відпустки», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо зайнятості інвалідів»; «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо трудових прав»; «Про запровадження санкцій за порушення законодавства про батьківські відпустки»; «Про колективні договори та колективні угоди»; «Про ратифікацію Конвенції МОП № 181 про приватні агентства зайнятості», «Про соціальні послуги (у новій редакції)», а також проект нового Трудового кодексу України.

І Урядовий офіс, і Мінсоцполітики за всі три роки звітували про імплементацію шести антидискримінаційних директив такими шляхами.

По-перше, поточною роботою профільного для питань недискримінації та рівності Департаменту гендерного розвитку та протидії торгівлі людьми Мінсоцполітики. Зокрема, підготовкою Державної програми з гендерної рівності; проведенням засідань консультативних та дорадчих органів при Мінсоцполітики; поточною підготовкою доповідей уряду України за міжнародними зобов'язаннями, такими як звіт про виконання Конвенції з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок; нарешті, проведенням регулярних тренінгів з гендерних питань для різних категорій користувачів.

Тобто уряд звітував роботою, яка не має прямого стосунку до імплементації директив і яку проводили б і в разі відсутності антидискримінаційних зобов'язань за Угодою про асоціацію.

По-друге, звітував законотворчістю, яка по факту й стала основним напрямком реальної імплементаційної роботи уряду щодо цих директив за трирічний період. За всіх негативних коментарів з боку європейських партнерів стосовно обсягів законотворчості, в рази більших,

ніж у парламентах сусідніх країн, в даному разі, при край нерозвинутому національному антидискримінаційному законодавстві, обрану стратегію радше слід вітати.

По-третє, здійсненим, хоч і не значним, обсягом роботи з перегляду чинних підзаконних нормативних актів і підготовкою пропозицій до них. Хочемо наголосити, що часто це є шляхом до створення недієвого законодавства, оскільки потім положення щойно прийнятого закону, спрямованого на гендерну рівність, починають конфліктувати з гендерно «сліпими» адміністративними положеннями, наявними в чинних підзаконних нормативних актах, що є у сфері. Через дії цього проекту закону, але не були переглянуті.

Через цю практику не виконано імплементуючою групою роботу з гендерної оцінки та гендерно-правової експертизи буде передано в кращому разі у комітети ВРУ та в сесійну залу. У гіршому, таку роботу не буде виконано взагалі, і країна отримає ще декілька малодієвих законів, а своєчасно не виконана імплементаційна робота так і лишатиметься актуальною.

По-четверте, основним показником виконаної імплементації норм усіх шести директив лишатиметься статистичний: погіршилися чи покращилися можливості жінок і чоловіків із річних соціоекономічних груп поєднувати сімейне життя з професійним? Враховані чи ні гендерно відмінні особливості доступу до соціальних, медичних, освітніх послуг? Зріс чи зменшився відсоток жінок, звільнених з роботи у зв'язку з материнством чи з виконанням ними домашньої обслуговуючої праці? Розширили чи звужили можливості жінок із вразливих груп прийняті законодавчі кроки? За імплементаційний період з 2014 -го по 2017 рік підвищення відповідних статистичних показників у сфері дії директив не спостерігається, як показано в перших розділах цього дослідження.

По-п'яте, конкретні імплементаційні кроки уряду стосувалися переважно людей з інвалідністю, тоді як за іншими дискримінаційними ознаками роботи практично не велося. Ми розуміємо й поділяємо аргумент, що люди з інвалідністю знаходяться в гостро несправедливому становищі порівняно з іншими дискримінованими групами; й те, що під час війни кількість таких людей зростає, і ця ситуація потребуватиме додаткових зусиль для врегулювання. Водночас маємо вказати на те, що нерівності за іншими дискримінаційними ознаками, такими як стать (гендер), вік, наявність маленьких дітей, поселенська нерівність тощо, є в Україні не менш значущими. А також на те, що дискримінація є, як правило, множинною, і часто особливо дискримінованою групою робить поєднання дискримінуючих ознак.



Стосовно переліку дискримінаційних ознак, щодо яких уряд вів роботу, то вона переважно стосувалася людей з інвалідністю. Ця категорія громадян стала прямим вигодонабувачем приблизно у 80% проведеної урядом імплементаційної роботи. Представники організацій людей з інвалідністю брали участь у дорадчих зустрічах, комунікативних діях.

Практичний наслідок цієї імплементаційної політики може полягати в тому, що по розробці урядом успішної політики недискримінації щодо людей з інвалідністю ми можемо отримати модельну ситуацію, як слід і як варто працювати також з іншими дискримінаційними ознаками. Чого, власне, і вимагали від України антидискримінаційні директиви.

Шосте. Певним викликом для впровадження в життя норм усіх шести директив є те, що імплементаційні плани складали в 2014 році, коли в країні ситуація була напруженою, почались бойові дії, на тлі яких тим не менше провадилися

інтенсивні реформи. Окремі нормативні акти були розкритиковані, відмінені, або розроблялися інші, інколи явно дискримінаційні щодо жінок чи інших вразливих груп (як проект нового Трудового кодексу). Фактично це ставило уряд у незручну ситуацію, коли доводилося переглядати чинні імплементаційні плани. Однак щодо 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.

Надамо підсумкові висновки впровадженню кожної з антидискримінаційних Директив, №№ 2004/113/ЄС, 96/34/ЄС (2010/18/ЄС), 92/85/ЄС, 79/7/ЄЕС, які стосуються ґендерної рівності та прав жінок і імплементація яких завершена 2017 роком; та Директив №№ 2000/43/ЄС та 2000/78/ЄС, що будуть імплементовані до 31 жовтня 2018 року.

ЗАКЛЮЧНІ ВИСНОВКИ

Заключний висновок щодо імплементації Директиви Ради 2004/113/ЄС про реалізацію принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок щодо доступу та надання товарів і послуг.

Обсяги вимог, викладені у директиві і зреалізовані в імплементаційних планах, дуже відрізняються.

Так, імплементаційні заходи до Директиви 2004/113/ЄС передбачають сильний інституційний механізм ґендерної рівності. Це було проблемою вже на час створення плану в 2015 році, а за імплементаційний період, що тривав до 2017 р., зміни поглибилися, бо відбувалися безсистемно. Так, повноваження створеного офісу Урядового уповноваженого з ґендерної політики частково дублюють повноваження Мінсоцполітики як спеціально вповноваженого органу із забезпечення ґендерної рівності; Міністерство юстиції має протидіяти дискримінації, що мало узгоджено з повноваженнями Мінсоцполітики, уповноваженого протидіяти дискримінації за ознакою статі; виконавчої вертикалі з питань рівності й недискримінації все ще немає, а це локалізує протидію дискримінації тільки на національному рівні. Децентралізаційна реформа та реформа держслужби все ще мало не враховують потребу в органах, що мають адмініструвати питання рівності.

Розпочате з жовтня 2017 року реформування міністерств, в тому числі й Мінсоцполітики («реформа директоратів»), у дворічній перспективі повністю розформовує департамент з ґендерного розвитку та протидії торгівлі людьми. Тоді як цей департамент складав ядро інституційного механізму забезпечення ґендерної рівності. Натомість лишається один фахівець чи кілька фахівців у новоствореному Директораті соціальних послуг. Ця та подібні зміни все більше ставлять під сумнів ефективність такої системи розрізнених органів та їхню здатність діяти як цілісний механізм. Очевидно, що ситуація вимагає розробки більш відповідних директиві пропозицій щодо укріплення інституційного механізму з забезпечення ґендерної рівності.

У підсумку, після трирічного виконання імплементаційного плану-2015 по цій директиві, у плані-2017 залишається 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 зведено до уніфікації національного законодавства з європейським. Ми оцінюємо це як звуження обсягу положень Директиви 2004/113/ЄС, що підлягають імплементації.

Заключний висновок щодо імплементації Директиви Ради 2010/18/ЄС Про впровадження переглянутої рамкової угоди щодо батьківської відпустки, укладеної UNICE, SEEP і ETUC, та скасування Директиви 96/34/ЄС

Наявний суттєвий конфлікт між логікою і способом формування положень цієї директиви та урядовими заходами на її імплементацію в Україні, викладеними в обох урядових планах – і 2015, і 2017 років.

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 й сама директива передбачає можливості впроваджувати її таким же шляхом колективної угоди між соціальними партнерами.

Однак в Україні ця директива імплементуватиметься «згори» – відразу через три законопроекти, «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо тривалості відпустки у разі усиновлення дитини старше трьох років», «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України» (щодо приведення статті 182 Кодексу у відповідність із змінами, які були внесені у Закон України «Про відпустки» (із статтею 17 та 181) та «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.

Існує високий ризик того, що ці закони стикатимуться з труднощами в їх дотриманні внаслідок непроведених попередніх консультацій та ставки на посилення контрольних повноважень Державної інспекції з питань праці.

В переліку проектів законів у сфері європейської інтеграції, які уряд визначив за першочергові для невідкладного розгляду парламентом, жодного з трьох зазначених вище законопроектів немає.

Заклучний висновок щодо імплементації Директиви Ради 92/85/ЕЕС Про вжиття заходів з покращення безпечних і здорових умов праці вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують (десята окрема Директива у значенні статті 16 (1) Директиви 89/391/ЕЕС

Імплементація цієї директиви спирається на ще радянські «захисні» норми щодо праці жінок, які очікує відміна внаслідок того, що ці норми дискримінують жінок. Ці нормативні акти складають значну частину імплементаційного плану. Однак в кінці 2017 року наказ МОЗ № 256 уже було відмінено як дискримінаційний, тож питання захищеності вагітних працівниць, породіль та тих хто годує лишається відкритим.

Навзамін скасованих положень Мінсоцполітики планує затвердити власний наказ, але його розробка все одно вимагатиме роботи ґендерних експертів та міжнародних консультантів, яку не було проведено на початку імплементаційного процесу.

Заключний висновок щодо імплементації Директива Ради 79/7/ЄЕС про поступову реалізацію принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок з питань соціального забезпечення

Ми фіксуємо фактичну відмову імплементації упроваджувати цю директиву.

Єдиний захід плану-2017, спрямований на її впровадження, передбачає: «Розробити проект Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до 2021 року». Тоді як поточні документи зі здійснення політики важко вважати впроваджуваними. Розцінюємо таку пропозицію за фактичну відмову від імплементації норм Директиви 79/7/ЄЕС.

Заключний висновок щодо імплементації Директива Ради 2000/43/ЄС про реалізацію принципу рівного ставлення до осіб незалежно від расової або етнічної належності

Уряд планує впроваджувати директиву, зокрема, через проект нового Трудового кодексу. Тоді як це надзвичайно проблемний документ, що вступає в суперечність з принципами забезпечення рівності та прав жінок, а також не забезпечує одної з суттєвих вимог цієї директиви, положення про тягар доведення, що має бути покладений на звинувачуваного в дискримінації.

На цьому особливо варто наголосити, адже стаття 25 саме цієї директиви попереджає, що її застосування не повинне виправдовувати будь-який регрес у ситуації, що вже склалася в кожній з імплементаційних держав.

Заключний висновок щодо імплементації Директиви Ради 2000/78/ЄС про встановлення загальних правил рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності

Попри недотримання окремих процедур, це позитивний зразок імплементації, що містить добре деталізовані пакетні пропозиції щодо проекту закону України «Про соціальні послуги (у новій редакції)» та експертного супроводу у парламенті проектів ряду нормативних актів на забезпечення його положень, консультаційної роботи всередині країни та з експертами ЄС.

На жаль, цей зміст положень проекту цього закону лише частково відповідний вимогам директиви 2000/78/ЄС. Тому її імплементацію слід визначити як часткову.



РЕКОМЕНДАЦІЇ

За результатами дослідження запропоновано наступні рекомендації щодо поліпшення імплементаційного процесу антидискримінаційних положень Угоди про асоціацію, які впроваджуватиме Мінсоцполітики. А саме:

- (1) Посилити експертний супровід процесу імплементації директив Ради ЄС з боку громадських і науково-експертних установ. Зокрема, створити аналітично-консультативну групу щодо імплементації вищенаведених директив та гендерної експертизи законодавчих ініціатив у сфері праці та послуг.
- (2) Доповнити склад створеної Мінсоцполітики Експертно-консультативної групи з реалізації Угоди про асоціацію фахівчинями з жіночих та профспілкових організацій, а також науковцями Інституту економіки та прогнозування НАН України, НДІ праці та зайнятості населення, інших наукових установ.
- (3) Ініціювати перед комітетами ВРУ з питань соціальної політики та з питань євроінтеграції розгляд стану імплементації та виконання Україною згаданих директив і таких й МОП:
 - Конвенції про рівну винагороду чоловікам і жінкам за рівноцінну працю, від 1951 року № 100, ратифікованої Україною 22 жовтня 1999 року;
 - Конвенції МОП про мінімальні норми соціального забезпечення № 102 1952 року, ратифікованої Україною 16 березня 2016 року;
 - Конвенції про захист материнства № 103 1952 року, ратифікованої Україною 15 червня 2000 року;
 - Конвенції про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 1958 року, ратифікованої Україною 24 червня 1975 року;
 - Конвенції про працівників із сімейними обов'язками № 156 1981 року, ратифікованої Україною 22 жовтня 1999 року.
- (4) Провести консультації з Мінсоцполітики, представницькими організаціями роботодавців і профспілок, із зацікавленими організаціями громадянського суспільства щодо можливості ратифікації конвенцій МОП, важливих з огляду на потребу ліквідувати прогалини в законодавчому забезпеченні рівних прав і можливостей:
 - Конвенції про нічну працю № 171 від 1990 року;
 - Конвенції про перегляд Конвенції (переглянутої) про охорону материнства № 183 1952 року;
 - Конвенції про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці, № 187 від 2006 року;
 - Конвенції про гідну працю домашніх працівників (фрилансерів) № 189 від 2011 року.
- (5) Провести консультації з Мінсоцполітики, представницькими організаціями роботодавців, профспілок і зацікавленими організаціями громадянського суспільства щодо розроблення проекту закону про запровадження планів гендерної рівності на підприємствах, в установах і організаціях з урахуванням досвіду ЄС. Розробити інструментарій для інспекторів праці щодо забезпечення запровадження таких планів на робочих місцях. Ініціювати включення до Генеральної угоди питань попередження стигми і дискримінації у трудових відносинах.

- (6) Державній службі зайнятості України розробити ґендерно чутливі активні програми зайнятості для залучення до продуктивної праці жінок і чоловіків, особливо з уразливих груп; розробити дієві механізми попередження і реагування на дискримінаційні оголошення про вакансії.
- (7) Державній службі України з питань праці розробити інструментарій для інспекторів праці щодо запобігання проявам дискримінації у трудових відносинах і забезпечення дотримання законодавства про працю у світлі ратифікованих Україною Конвенцій МОП про інспекцію праці у промисловості та торгівлі № 81 1947 року і про інспекцію праці в сільському господарстві №129 1969 року, з урахуванням найкращих практик країн ЄС.
- (8) Розширити діалог щодо імплементації антидискримінаційних директив і згаданих конвенцій МОП між експертами й управлінцями України, країн Східного партнерства і ЄС. Взяти до уваги найкращі практики імплементації антидискримінаційних директив і згаданих конвенцій МОП у форматі ЄС+3 (Україна, Грузія, Молдова) та віднайти можливість для їх запровадження в Україні.
- (9) Рекомендувати донорам і програмам технічного співробітництва з Україною включити до пріоритетів питання рівності та недискримінації у сфері реалізації соціально-економічних прав.



ДЛЯ НОТАТОК

Науково-виробниче видання

Скорик Марфа Михайлівна

Гендерна дискримінація у доступі до праці й послуг:
оцінка впровадження антидискримінаційних директив
Ради ЄС Міністерством соціальної політики України, 2014-2017.
Науково-виробниче видання

Skoryk Marfa (2018). Gender discrimination in access to work and services:
An evaluation of the implementation of EU Council equality directives by
the Ministry of Social Policy of Ukraine, 2014-2017. Kyiv, «Vistka».

Редактор: О. Зварич

Оригінал-макет підготовлено М. Машницьким

Підписано до друку 16.01.2018

Формат 60x84/8 Папір офсетний.

Гарнітура Open Sans. Друк різнографічний. Ум. др. арк. 6.00

Наклад 100 прим. Зам № 16

Підготовка до друку: ФОП Крутько М.М.

Друк: ТОВ «Вістка»

Тел./факс: (044) 583 50 94

01042 м. Київ, пров. Новопечерський, 5

З 2010 року становище українських жінок на ринку праці з року в рік поступово, але погіршується за основними статистичними показниками. Заробітні плати жінок як джерело їх доходів та економічної самостійності складають від 0.47% до 0,78 зарплат чоловіків. Права жінок на працю регулярно порушуються. Які виклики на шляху до гендерної рівності у доступі до праці треба додати, неодноразово обговорювали зацікавлені жіночі та профспілкові організації.

2017 року вони перейшли від слів до справи: створили коаліційну платформу «За рівність і недискримінацію у праці», щоб спільно удосконалювати трудове та соціальне законодавство у цій сфері. Ініціаторами коаліції стали: БО БТ «Київський інститут гендерних досліджень», ГО «Трудові ініціативи», Конфедерація вільних профспілок України, ГО «Бюро соціальних та політичних розробок» та Науково-дослідний інститут праці та зайнятості населення Міністерства соціальної політики та НАН України. 31 травня 2017 року ці організації підписали дворічний меморандум про співпрацю.

Фокусом їх співпраці стали зобов'язання по Угоді про асоціацію між Україною та ЄС, що стосуються питань недискримінації та гендерної рівності, та ключові конвенції Міжнародної організації праці щодо прав працюючих жінок. Протягом 2017 року організації-коаліціантки виконали проект «Практики роботи Мінсоцполітики із забезпечення рівності жінок і чоловіків на ринку праці в контексті імплементації відповідних директив Ради ЄС». Аналітичний звіт за цим дослідженням ви тримаєте в руках.

Експертки коаліції Олена Михальченко, Марфа Скорик, Олеся Брязгунова багато виступали в ЗМІ, повідомляючи про отримані в результаті дослідження висновки та про наступні бажані урядові кроки.

2018 року організації-коаліціантки ініціювали наступні проектні кроки, спрямовані на посилення експертної спроможності органів влади та на експертний супровід імплементації цих директив. За ними буде підготовано низку громадських експертиз, звіти за якими очікуються до публікації протягом 2019 року.