

Гендерна рівність у світі праці в Україні

Гульбаршин Чепурко

Авторське право © Міжнародна організація праці, 2010 р.
Уперше надруковано у 2010 р.

На видання Міжнародного бюро праці поширюється видавниче право згідно з Протоколом 2 Загальної конвенції про авторські права. Однак короткі витяги з них можуть передруковуватися без спеціального дозволу за умови зазначення джерела. Звернення щодо передруку або перекладу потрібно надсилати до Відділу публікацій МБП (видавничі права та дозволи), за адресою: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, або електронною поштою: pubdroit@ilo.org. Міжнародне бюро праці вітає такі звернення.

Робити копії даної публікації можуть бібліотеки, інститути та інші користувачі відповідно до умов виданої їм для цього ліцензії. Для того щоб знайти у своїй країні організацію з питань отримання права на копіювання публікацій, відвідайте сайт www.ifrro.org.

Chepurko, Gulbarshyn

Гендерна рівність у світі праці в Україні / Гульбаршин Чепурко; Міжнародне бюро праці, Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. - Київ: МБП, 2010.

ISBN 9789228233568 (print), 9789228233575 (web pdf)
ILO DWT and Country Office for Central and Eastern Europe

Наявні також іншомовні версії цієї публікації: англійською: Gender Equality in the Labour Market in Ukraine / Gulbarshyn Chepurko; International Labour Office, ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe. - Kyiv: ILO, 2010. ISBN: 9789221233565 (print); 9789221233572 (web pdf)

Дані Каталогу публікацій МБП

Найменування, які використовуються в публікаціях МБП, відповідають практиці ООН, а подані до них матеріали не означають відображення будь-якої точки зору Міжнародного бюро праці на легальний статус країни, регіону чи території або їх влади, а також демаркації їхніх кордонів.

За погляди, які відображені в опублікованих авторських статтях, дослідженнях та в інших матеріалах, відповідають виключно їхні автори, а публікація не означає погодження з цими поглядами з боку Міжнародного бюро праці.

Посилання на найменування фірм чи комерційних продуктів або процесів не означає їх схвалення з боку Міжнародного бюро праці та відсутність згадування певної фірми, комерційного продукту чи процесу не свідчить про їх несхвалення.

Публікації МБП можна отримати через основні мережі книготоргівлі або місцеві бюро МБП в багатьох країнах або напряму з Відділу публікацій МБП, за адресою: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Каталоги або списки нових наявних публікацій можна безкоштовно отримати за вище вказаною адресою, або електронною поштою: pubvente@ilo.org. Веб-сайт для відвідувачів: www.ilo.org/publns.

Дизайн та макетування зроблено в Україні
Надруковано в Україні



Проект спів-фінансується
Європейським Союзом



Проект спів-фінансується та виконується
Міжнародним бюро праці

Проект ЄС-МБП «Рівність жінок і чоловіків у світі праці»

Публікацію розроблено та надруковано в рамках спільного Проекту ЄС-МБП в Україні
«Рівність жінок і чоловіків у світі праці».

**За додатковою інформацією звертайтеся до нас, будь ласка, за адресою:
gender@ilo-dp.kiev.ua**

Стислий опис проекту: Проект ЄС-МБП в Україні «Рівність жінок і чоловіків у світі праці»

Головною метою проекту є сприяння зміцненню потенціалу державних органів влади і соціальних партнерів у сприянні гендерній рівності та розширенню можливостей жінок у світі праці шляхом розробки, впровадження та моніторингу гендерно-чутливої політики та програм зайнятості через підвищення обізнаності, поширення інформації та надання підтримки для розроблення і впровадження документів та інструментів з урахуванням місцевих особливостей, сприяння введенню практичних змін та пілотних програм.

Найменування, які використовуються в цій публікації, відповідають практиці ООН та ЄС, а подані до них матеріали не означають відображення будь-якої точки зору Міжнародного бюро праці чи Європейського Союзу на легальний статус країни, регіону чи території або їх влади, а також демаркації їхніх кордонів.

За погляди, які відображені в опублікованих авторських статтях, дослідженнях та в інших матеріалах, відповідають виключно їхні автори, а публікація не означає погодження з цими поглядами з боку Міжнародного бюро праці чи Європейського Союзу.

Посилання на найменування фірм чи комерційних продуктів або процесів не означає їх схвалення з боку Міжнародного бюро праці та Європейського Союзу, а відсутність згадування певної фірми, комерційного продукту чи процесу не свідчить про їх несхвалення.

Цю публікацію надруковано за підтримки Європейського Союзу

ПЕРЕДМОВА

Україна досягла значного прогресу у законодавчій сфері стосовно забезпечення гендерної рівності. З часу здобуття у 1991 році незалежності Україна створила основні елементи правової та інституційної бази для сприяння гендерній рівності та викорінення гендерної дискримінації.

На міжнародному рівні Україна є учасницею Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW) та Факультативного протоколу до неї. Україна також ратифікувала всі основні конвенції МОП, зокрема Конвенцію про рівне винагородження (№ 100) і Конвенцію про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111), а також Конвенцію про працівників із сімейними обов'язками (№ 156).

На національному рівні, на додаток до зобов'язання щодо рівності, закріпленого у Конституції, існують Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» і Державна програма з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року. У розвиток цієї програми були розроблені регіональні програми, процес виконання котрих триває.

Тим не менш, гендерна дискримінація та гендерна нерівність у світі праці залишаються, причиною чому – стійкі гендерні стереотипи, відсутність рівних можливостей та сильніша вразливість жінок до численних форм дискримінації, котрі спостерігаються здебільшого у доступі до зайнятості, професійному зростанні та оплаті праці. Ці питання необхідно ефективно вирішувати.

В Україні помітна професійна сегрегація – як вертикальна, так і горизонтальна. Жінки надмірно представлені у легкій промисловості, харчовій промисловості, охороні здоров'я, туризмі та сфері соціальних послуг, причому зазвичай це характерно для низькокваліфікованих професій та професій загального обслуговування. Ці проблеми загострюються нинішньою фінансовою кризою, що призводить до втрати робочих місць і погіршення умов зайнятості.

У ситуації, де введення законів у дію відстає від ратифікації міжнародних документів, здатність державних інституцій ринку праці та соціальних партнерів ефективно виконувати зобов'язання щодо гендерної рівності за допомогою політики та програм ставиться під загрозу.

Гендерна рівність і недискримінація є основними засадами, що лежать в основі діяльності МОП із самого моменту її заснування у 1919 році. За ці роки МОП накопичила багатий досвід технічного співробітництва стосовно запровадження міжнародних трудових норм у національному законодавстві і практиці.

У 2009 році МОП і Представництво Європейського Союзу в Україні розпочали спільний Проект «Рівність жінок і чоловіків у світі праці», мета якого – сприяти досягненню гендерної рівності в Україні. Проект націлений на підвищення спроможності українських державних інституцій ринку праці й соціальних партнерів знаннями та інструментами, необхідними для забезпечення дотримання національних і міжнародних зобов'язань щодо гендерної рівності у світі праці, поступового усунення гендерної упередженості у політиці зайнятості та сексуальних домагань на робочому місці, створення сприятливого середовища для розширення економічних прав жінок і розвитку жіночого підприємництва.

Одна з важливих передумов Проекту – формування інформації щодо гендерної рівності у світі праці.

Увага у цій публікації зосереджена на наступних питаннях:

- У **Главі 1** підсумовані міжнародні документи й національна правова база та механізми, пов'язані зі сприянням гендерній рівності у сфері праці.
- У **Главі 2** подано огляд соціально-економічної ситуації в Україні, який зосереджений на впливі економічної кризи на працюючих чоловіків та жінок і в якому підкреслено роль соціального діалогу у сприянні гендерній рівності та недискримінації у сфері праці.
- У **Главі 3** розглядаються організації, що є головними соціальними партнерами на національному рівні, та пропонується опис заходів із розбудови спроможності з гендерним спрямуванням, що їх здійснюють соціальні партнери.
- У **Главі 4** подано огляд існуючих інституцій соціального діалогу та проаналізовано їхню ефективність у сприянні гендерній рівності.
- У **Главі 5** вивчається колективний договір, як потенційно ефективний інструмент сприяння гендерній рівності та недискримінації на робочому місці, а також проводиться його дослідження з точки зору гендерної рівності.
- **Глава 6** присвячена вивченню проявів гендерної дискримінації у галузі зайнятості. Також наводяться приклади передової практики у сприянні недискримінації у сфері праці за допомогою соціального діалогу, колективних переговорів, корпоративної соціальної відповідальності та кодексів практики.
- У **Главі 7**, заключній, наводяться деякі пропозиції щодо подолання гендерних стереотипів у галузі зайнятості та підвищення ефективності соціального діалогу з питань гендерної рівності.
- **Додаток** містить огляд літератури з питань гендерної рівності у сфері праці в Україні.

У цій доповіді розглядаються документи, зокрема офіційні публікації, періодичні видання, тексти законів, постанови Уряду, доповіді Міністерства праці та соціальної політики, доповіді міжнародних організацій, інтерв'ю з представниками уряду, організацій роботодавців і працівників та громадських організацій.

Ця доповідь підготовлена завдяки співпраці Анжеліки Мюллер, спеціаліста з правових питань Департаменту соціально-трудових відносин штаб-квартири МОП, Сергія Савчука, Національного координатора проекту «Рівність жінок і чоловіків у світі праці», та Верени Шмідт, старшого спеціаліста з питань гендерної рівності та умов праці Групи технічної підтримки гідної праці та Національного бюро МОП у Центральній та Східній Європі (ГПП/НБ-Будапешт). Афіна Боханіс, яка проходила стажування у ГПП/НБ-Будапешт улітку 2010 року, виконала істотний обсяг роботи з редагування і переробки англійської версії тексту, за що їй висловлюється велика вдячність.

Марк Левін

*Директор
Група технічної підтримки гідної праці та Національне бюро МОП
у Центральній та Східній Європі, Будапешт*

ЗМІСТ

ЖІНКИ НА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ	1
1. ЗАКОНОДАВЧІ ТА ІНСТИТУЦІЙНІ ЗАСАДИ	2
1.1 Порядок упровадження документів ООН та конвенцій МОП	2
1.2 Національні механізми	3
1.3 Національні програми	5
1.4 Вирішення трудових спорів	7
2. СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ	8
2.1 Суспільно-політичний розвиток	8
2.2 Розвиток соціального діалогу	8
2.3 Огляд індикаторів ринку праці	9
2.4 Колективні переговори	14
2.5 Вплив фінансово-економічної кризи після 2008 року	16
3. СОЦІАЛЬНІ ПАРТНЕРИ	20
3.1 Профспілки	20
3.2 Організації роботодавців	22
4. ТРИСТОРОННІ ОРГАНИ	25
4.1 Жінки у тристоронніх організаціях	25
5. ҐЕНДЕРНА ДИСКРИМІНАЦІЯ ПІД ЧАС ПРОВЕДЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ПЕРЕГОВОРІВ	26
5.1 Недостатнє представництво жінок у колективних переговорах	26
5.2 Статистика укладання колективних договорів	26
5.3 Ґендерні питання в колективних договорах	27
5.4 Колективні договори в умовах економічної кризи	28
6. ҐЕНДЕРНА ДИСКРИМІНАЦІЯ – ПРОБЛЕМИ НА ПРАКТИЦІ	29
6.1 Проблеми ґендерної дискримінації на підприємствах	29
6.2 Ґендерна дискримінація при найманні на роботу, стажуванні, кар'єрному зростанні	30
6.3 Розв'язання проблем ґендерної дискримінації шляхом соціального діалогу та колективних переговорів	33
6.4 Професії, заборонені для жінок	34
6.5 Передова практика щодо ґендерної рівності	35
7. ВИСНОВКИ ТА ПОЛІТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ	36
Політичні рекомендації	37

ЖІНКИ НА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Рівень обізнаності щодо питань гендерної рівності в українському суспільстві повільно, але зростає. 50% українських громадян вважають, що в нашому суспільстві існує гендерна нерівність, при цьому 62% кажуть, що порушуються саме права жінок. Найсерйозніші порушення прав жінок відбуваються у сімейному житті та на ринку праці. З фізичним, економічним, сексуальним чи психологічним насильством у сім'ї стикається аж 75% українок. На ринку праці жінки потерпають від нижчої зарплати та відсутності представництва на більш високих посадах у державному та приватному секторах. За даними Державного комітету статистики України, середній рівень зарплати жінок у 2007 році становив лише 73% порівняно з зарплатою чоловіків. У 2008 році серед депутатів Верховної Ради (парламенту) України було 13% жінок (у 2001 році – 8%), у Кабінеті Міністрів України – 10% (у 2001-му – жодної). Також має місце відсутність представництва жінок на вищому рівні бізнесу. В Україні жінки очолюють 12% великих підприємств і становлять 38% від усієї чисельності підприємців.¹

Розвиток ринкової економіки в Україні, ймовірно, загострив гендерну проблему. Приватні роботодавці, враховуючи нинішню систему, часто вважають невигідним брати на роботу жінку, яка має дітей або потенційно може стати матір'ю. Більшість пільг для працюючих жінок роботодавці розглядають як обтяжливі, що дедалі більше спричиняє посилення дискримінації.

У цій доповіді розглянуті наявні вихідні дані щодо моніторингу тенденцій гендерної рівності у світі праці. Аналіз законодавства України свідчить, що воно наразі містить ряд антидискримінаційних положень і створює певні передумови для рівноправності. Водночас, експертні оцінки свідчать, що реальна ситуація в Україні значно відрізняється від офіційно задекларованої, незважаючи на ратифікацію Україною численних міжнародних документів і наявність правової бази². Свідчення цих суперечностей детально вивчаються у наступних главах.

¹ Миколук О. Навіщо нам гендер? – День. – №170, вівторок, 23 вересня 2008.

² Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві. – Київ, 2007.

1. ЗАКОНОДАВЧІ ТА ІНСТИТУЦІЙНІ ЗАСАДИ

1.1 Порядок упровадження документів ООН та конвенцій МОП

Орієнтація на міжнародних правові норми є необхідною передумовою розвитку та вдосконалення будь-якої національної правової системи. Вона передбачає здійснення наступних заходів:

- **прямого застосування міжнародних норм.** Згідно з Конституцією України міжнародні договори, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України (ст. 9)³. Стаття 8 Кодексу законів про працю України також передбачає обов'язковість застосування правил міжнародного договору або міжнародної угоди, в яких бере участь Україна, у тих випадках, коли ними встановлено інші правила, ніж ті, що визначені національним законодавством про працю;⁴
- **внесення змін до чинного законодавства** для приведення його у відповідність міжнародним нормам з метою подальшої ратифікації міжнародних договорів;
- **включення міжнародних правових норм** в існуючі тексти правових документів.

Правовим підґрунтям розвитку соціального діалогу в Україні є національне законодавство, що включає положення конвенцій МОП про свободу асоціації та захист права на організацію (№ 87), про право на організацію і ведення колективних переговорів (№ 98, ратифікована Україною у 1956 р.) та про представників працівників (№ 135, нещодавно ратифікована Україною).

Довідково:

Чільне місце серед джерел міжнародного права щодо трудових відносин належить конвенціям та рекомендаціям Міжнародної організації праці (далі – МОП) – спеціалізованої установи, метою діяльності якої є сприяння поліпшенню умов праці та життя. З метою сприяння поширенню соціального діалогу та гендерної рівності в сфері праці МОП прийняті такі документи:

- ☐ Конвенцію 1948 р. про свободу асоціації та захист права на організацію (№ 87);
- ☐ Конвенцію 1949 р. про право на організацію і ведення колективних переговорів (№ 98);
- ☐ Конвенцію 1951 р. про рівне винагородження (№ 100);
- ☐ Конвенцію 1958 р. про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111);
- ☐ Конвенцію 1971 р. про представників працівників (№ 135);
- ☐ Конвенцію 1976 р. про тристоронні консультації (міжнародні трудові норми) (№ 144);
- ☐ Конвенцію 1978 р. про трудові відносини на державній службі (№ 151);
- ☐ Конвенцію 1981 р. про колективні переговори (№ 154);
- ☐ Конвенцію 1981 р. про працівників із сімейними обов'язками (№ 156);
- ☐ Конвенцію 1994 р. про роботу на умовах неповного робочого часу (№ 175);
- ☐ Конвенцію 1996 р. про надомну працю (№ 177);
- ☐ Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (КЛДЖ) 1979 р.;
- ☐ Конвенцію 2000 р. про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 р. про охорону материнства (№ 183).

Станом на червень 2010 р. МОП ухвалила 188 конвенцій, з яких Україна ратифікувала 66 і денонсувала вісім⁵.

³ Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30. – Ст.9.

⁴ Кодекс законів про працю // Право України. – 1996. – № 2-3.

⁵ Станом на 2009 рік Україна ратифікувала 55 конвенцій МОП. Для поповнення: http://www.nspp.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=34

Учасникам соціального діалогу в основному вдалося забезпечити формування відповідного правового поля для оптимізації власних інтересів, що створює можливість для незалежності організацій роботодавців і профспілок та створює умови для їхнього належного функціонування. Права та гарантії громадян на участь у професійних спілках закріплено у Конституції України. Крім того, прийнято низку законів⁶, спрямованих на забезпечення застосування ратифікованих Україною конвенцій МОП і створення умов для розвитку соціального діалогу. За безпосередньої участі профспілок та роботодавців були розроблені, прийняті в першому читанні та перебувають на розгляді у Верховній Раді України проект нового Трудового кодексу та законопроект «Про соціальний діалог в Україні».

Попередня практика показала, що деякі положення Закону України «Про професійні спілки, їхні права та гарантії діяльності» не відповідали Конвенції МОП № 87 і певною мірою обмежували права менших профспілок. Тому до Закону були внесені зміни з метою скасування вимоги щодо реєстрації профспілок, надання профспілкам статусу юридичної особи з моменту затвердження статуту, суттєвого розширення повноважень профспілок на всіх рівнях. Проте, досі існує проблема, тому що деякі положення Цивільного кодексу України та Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців» не відповідають Конвенції МОП № 87 в частині легалізації профспілок та набуття ними статусу юридичної особи. З метою приведення українського законодавства у відповідність вищезазначеній конвенції та правовим нормам Міністерством юстиції України розроблено законопроект «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України», яким передбачається внести зміни до Цивільного кодексу України та Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців».

Співпраця між соціальними партнерами здійснюється через механізм Генеральної угоди, практика переговорів та укладення якої запроваджена у 1991 р. Зараз проходять колективні переговори з підготовки та укладення нової, дев'ятої Генеральної угоди. На цих переговорах сторону роботодавців представляють Кабінет Міністрів України, Федерація роботодавців України (ФРУ), Всеукраїнська асоціація роботодавців (ВАР), Спілка орендарів і підприємців, Спілка підприємців малих, середніх і приватизованих підприємств України. Більш представницькою стала сторона профспілок, до складу спільного представницького органу якої зараз входять 84 національні профспілки та профоб'єднання. На 1 лютого 2009 р. в Україні зареєстровано 122 національні профспілки та 15 національних об'єднань профспілок.

1.2 Національні механізми

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», який набрав чинності 1 січня 2006 року, містить відповідні правові норми щодо протидії ґендерній дискримінації в Україні. Впровадження Закону здійснюють Кабінет Міністрів України, Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту (Мінсім'ямолодьспорт) (спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків), органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування та інші суб'єкти, визначені у ст. 7. Статтями 10 та ст. 11 Закону встановлено механізм формування і затвердження Національного плану дій щодо впровадження ґендерної рівності (далі – Національний план дій). У них також окреслений порядок розроблення й реалізації державних цільових програм щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Практика розроблення й реалізації Національного плану дій існувала і до ухвалення Закону – були затверджені Національні плани дій на 1997-2000 роки (Постанова КМУ від 08.09.97 року №993) та 2001-2005 роки (Постанова КМУ від 06.05.2001 року №479) – однак після 2005 року ця практика не має продовження, що є порушенням норм ст. 10 та ст. 11 Закону. Наразі Закон упроваджується за допомогою Державної програми з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 р., затвердженої Постановою КМУ від 27.12.2006 року №1834.

⁶ Закони України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (15.09.1999), «Про організації роботодавців» (24.05.2001), «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (03.03.1998), «Про оплату праці» (24.03.1995), «Про колективні договори і угоди» (01.07.1993).

Комітет експертів МОП закликав Уряд України переглянути статтю 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», зокрема положення щодо рівної оплати праці, щоб повністю відобразити принцип рівного винагородження чоловіків і жінок **за рівноцінну працю**, встановлений у Конвенції № 100. Він також закликав Уряд України переглянути статті 1 та 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», включивши до них положення, які передбачають всеосяжне визначення й заборону **сексуальних домагань** (послуга за послугу та вороже середовище), виходячи з прикладів європейських країн (ILO 2009).

Міжвідомчу раду з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми (далі – Рада) як постійний консультативно-дорадчий орган⁷ створено 5 вересня 2007 року при Кабінеті Міністрів України⁸. Основними завданнями Ради є: сприяння проведенню ефективної державної політики з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми; розгляд проблем, які потребують міжгалузевих дій, зокрема розшуку, повернення, реабілітації жертв такої торгівлі, запобігання насильству в сім'ї; утвердженню рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства; інформування Кабінету Міністрів України та громадськості про стан реалізації політики.

Забезпеченню рівного ставлення до жінок і чоловіків держава сприяє шляхом ужиття заходів із запобігання прямим і непрямим формам дискримінації. Дискримінація за ознакою статі заборонена статтею 6 Закону. Втім, Закон не привертає увагу до непрямой дискримінації, яка дуже поширена в Україні.

Уперше в українському законодавстві виокремлено як самостійний напрям державної діяльності у сфері гендерної рівності застосування позитивних дій – спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на подолання очевидних дисбалансів між можливостями жінок і чоловіків реалізувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України. Це відповідає рекомендаціям міжнародних організацій і досвіду інших країн. У цьому відношенні позитивні дії з боку держави не вважаються дискримінацією за ознакою статі.

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» приписує органам державної влади та органам місцевого самоврядування, підприємствам, організаціям, установам та об'єднанням громадян уживати позитивних дій, які сприяють збалансованому представництву статей в управлінні та прийнятті рішень (ст. 7). Роботодавці можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників (ст. 17). Законом також створюється спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, який вносить пропозиції щодо застосування позитивних дій та припинення їх (ст. 11).

Згідно з Законом, позитивні дії можуть бути загальними чи спеціальними й можуть застосовуватися до нормативно-правової чи політичної сфери. Утім, у ньому не визначені умови їх застосування, відтак розкриття змісту позитивних дій покладається на органи виконавчої влади. У Законі не визначено механізм прийняття рішень про застосування позитивних дій, контролю за їх здійсненням і припинення їх дії. Це обмежує юридичні заходи, що можуть бути вжиті, й це дещо зменшує ефективність Закону. Закон також приписує квоти участі у процесах прийняття рішень для забезпечення рівної

⁷ До складу Ради входять Міністр у справах сім'ї, молоді та спорту (Голова Ради), Заступник Міністра у справах сім'ї, молоді та спорту (Заступник Голови Ради), народні депутати України (за згодою), представники Секретаріату Кабінету Міністрів України, заступники керівників центральних органів виконавчої влади (Міністерства охорони здоров'я, Міністерства освіти та науки, Міністерства юстиції, Міністерства фінансів, Міністерства економіки, Міністерства внутрішніх справ, Міністерства праці та соціальної політики, Міністерства закордонних справ, Міністерства надзвичайних ситуацій, Міністерства аграрної політики, Міністерства культури і туризму, Служби безпеки, Державного комітету телебачення і радіомовлення, Державного комітету статистики, Державного комітету у справах національностей та релігій, Державного комітету регуляторної політики та підприємництва, Адміністрації Державної прикордонної служби), Уповноважений Верховної Ради України з прав людини (за згодою), Віце-Президент Національної Академії наук, Віце-Президент Академії педагогічних наук (за згодою). До складу Ради можуть також входити провідні науковці, експерти, представники підприємств, установ, громадських організацій та фондів, у тому числі міжнародних. Організаційно-технічну підтримку роботи Ради забезпечує Мінсім'ямолодьспорт.

⁸ Раду створено Постановою Кабінету Міністрів України від 05.09.2007 року № 1087 «Про консультативно-дорадчі органи з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми» згідно з Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Державною програмою з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року (затвердженою постановою Кабінету Міністрів України від 27.12.2006 року №1834).

участі жінок і чоловіків. Обов'язкове 40% представництво жінок у парламенті, рекомендоване міжнародними угодами, підписаними Україною, не впроваджено. Слід зазначити, що Цілями розвитку тисячоліття для України до 2015 року передбачається досягнення 30% представництва жінок у парламенті. Водночас, норма ст. 15 Закону, згідно з якою «політичні партії, виборчі блоки під час висунення кандидатів у народні депутати України в багатомандатному загальнодержавному виборчому окрузі передбачають представництво жінок і чоловіків у відповідних виборчих списках», залишається нечіткою.

У цілому на вищих посадах у державному секторі жінок небагато. З 450 народних депутатів за всі роки лише 3,9% складають жінки, а серед голів обласних та районних адміністрацій їхня частка так само мала. На рівні обласних рад жінки становлять 11% загальної кількості депутатів. Крім того, серед керівників I-II категорій жінки в Україні становлять всього 14%, незважаючи на те, що частка жінок – державних службовців становить 75,4%. Серед керівників I категорії, керівні посади займає лише 13,8% жінок, а чоловіки – 86,2%. Ці цифри є відображенням тенденції, згідно з якою майже в усіх галузях народного господарства жінки займають низькооплачувані посади, а чоловіки витісняють жінок з перспективних, добре оплачуваних посад.⁹

1.3 Національні програми

Головним органом, на який покладено обов'язок реалізації державної політики з питань гендерної рівності є Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту (Мінсім'ямолодьспорт). Воно заохочує формування та забезпечення реалізації державної політики з цієї тематики, а також із питань усиновлення, демографічних процесів, запобігання насильству в сім'ї. З цією метою Мінсім'ямолодьспортом розроблено Положення «Про Експертну раду з питань недопущення всіх форм дискримінації за ознакою статі» (далі – Експертна рада), метою діяльності якої є недопущення всіх форм дискримінації за ознакою статі, запобігання насильству, протидія торгівлі людьми. Експертна рада, створена 21 грудня 2009 року, є дорадчим органом і діє на громадських засадах. Вона взаємодіє з органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, підприємствами, об'єднаннями громадян, іншими установами та організаціями, експертами. 23 грудня 2009 року було запропоновано створити Гендерний центр при Мінсім'ямолодьспорті; затверджено проект Положення про нього. Робота з його практичної реалізації триває.

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» також передбачає формування національних планів дій щодо забезпечення гендерної рівності та ліквідації гендерного дисбалансу. З цієї метою Уряд України періодично приймає Національні плани дій щодо впровадження гендерної рівності й забезпечує їх виконання.

У Національному плані дій з поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню гендерної рівності в суспільстві на 2001 – 2005 роки вперше було визначено основні стратегії розвитку гендерної демократії. Це є великим досягненням порівняно з раніше поставленою туманною ціллю – «поліпшенням становища жінок». У Національному плані дій наголошено на необхідності врахування особливих інтересів обох статей. Планом передбачено формування державної політики, прийняття програм і проектів з урахуванням гендерних аспектів; заборону дискримінації за статевою ознакою при влаштуванні на роботу, кар'єрному просуванні й на ринку праці; розроблення освітніх програм з питань прав людини і міжнародного гуманітарного права з урахуванням гендерних аспектів; залучення жінок до ухвалення рішень.

⁹ Жінки у сфері прийняття рішень! Accessed 22.05.2009
http://www.nspp.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=130:2010-03-11-09-38-17&catid=13:2010-01-19-21-48-27&Itemid=9

Наступна Державна програма з утвердження рівності в українському суспільстві на 2006 – 2010 роки була затверджена Постановою Кабінету Міністрів України від 27.12.2006 року № 1834. Вважається, що ця Програма містить недосконалі положення, зокрема відзначається відсутність наукового аналізу реального стану гендерних відносин в Україні. Критики стверджують, що ця Програма недостатньо зосереджена на гендерних особливостях і ситуаційних та соціальних відмінностях, які характеризують життя жінок і чоловіків. Вони вважають, що гендерна ситуація в Україні потребує аналізу рівності з урахуванням таких вимірів, як вік, національність, культура, місцева й територіальна ідентичність, але це передбачено недостатньою мірою. У цьому аспекті критики вважають, що в Державній програмі необхідно розробити рекомендації, що враховують особливості обох статей.

У десяти міністерствах розпочата діяльність і формуються експертні робочі групи з гендерних питань. Міністерством у справах сім'ї, молоді та спорту, що координує виконання Державної програми, організовано, спільно з Програмою рівних можливостей ПРООН, цикл навчальних семінарів з гендерної тематики. У більшості міністерств призначені відповідальні за гендерний напрямок роботи – цю функцію покладено на одного із заступників міністрів. Отже, реалізація гендерної рівності поступово стає складовою в діяльності державних органів.

Державною програмою передбачено створення при Кабінеті Міністрів України Міжвідомчої гендерної ради, а при національному та місцевому рівнях – дорадчих органів та експертних робочих груп із гендерних питань. Ці органи мають доповнювати механізм управління гендерними процесами, визначений у Законі.

Відповідно до ст. 18 Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, в якій сформульовано міжнародні стандарти з дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у суспільстві, від 1983 року Україна раз на чотири роки подає Генеральному секретареві ООН державні доповіді про виконання цієї Конвенції в Україні. Підготовка цієї доповіді є обов'язком Кабінету Міністрів України. На виконання Конвенції вже подано сім доповідей на основі гендерного підходу. Підготовку й публікацію доповідей здійснює Міністерство у справах сім'ї, молоді та спорту.¹⁰

Український уряд і соціальні партнери також уживають заходів стосовно реалізації статті 11 Конвенції ООН Місце-милі. Закінчується розробка інструментарію для використання роботодавцями і роботодавцями у впровадженні ініціатив із підтримки гендерної рівності та запобігання сексуальним домаганням на робочому місці Місце-милі. У 2010 запущений і занедбаний спеціалізований веб-сайт із питань корпоративної соціальної відповідальності. Підготовлено 57 профспілкових тренерів та проведено навчання 540 членів профспілок із питань комплексного гендерного підходу в колективних переговорах, гендерно-нейтрального оцінювання робіт, запобігання дискримінації на робочому місці Місце-милі. Крім того, 220 фахівців і спеціалістів із організацій роботодавців і роботодавців проходять підготовку з питань гендерно-нейтрального оцінювання робіт і нейтральної Місце-милі і проведення гендерного аудиту за методологією МОП. Для профспілок та інспекторів праці розробляються тематичні інформаційні матеріали з питань гендерної рівності, рівної оплати за рівноцінну працю, не-дискримінації за ознакою статі і статі, протидії сексуальним домаганням. Протягом 2011 року Держнагляд праці, Держгірпромнагляд та Державна служба зайнятості проведуть навчання для 280 інспекторів праці та 540 працівників Державної служби зайнятості на основі навчальних матеріалів, розроблених за технічної підтримки з боку МБП.

¹⁰ З інтерв'ю з Е.Ламах, директором Департаменту сімейної і гендерної політики Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту.

1.4 Вирішення трудових спорів

Індивідуальні трудові спори може вирішувати Комісія з трудових спорів (далі – Комісія), що створюється на підприємстві (в установі, організації) з чисельністю осіб не менше 15.¹¹ У разі, якщо за результатами розгляду спору Комісією працівник незадоволений рішенням, він має право звернутися до суду. Розв'язання індивідуальних трудових спорів належить до компетенції місцевих судів загальної юрисдикції.¹² Ст. 232 Кодексу законів про працю України містить перелік видів трудових спорів, які можуть розглядатися безпосередньо в місцевих судах. Це, зокрема, спори про відмову у прийнятті на роботу та спори за участю «вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, а одиноким матерям – за наявності дитини віком до чотирнадцяти років»¹³. [1, ст. 140].

Згідно із Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», колективні спори розв'язують веденням переговорів із використанням спеціальних процедур. Якщо сторони спору не дійшли згоди в переговорах, вони формують примирну комісію для вироблення практичних рекомендацій по суті спору. Метою діяльності примирної комісії є досягнення рішення, яке задовольняє обидві сторони. Якщо цю мету не досягнуто, створюється трудовий арбітраж – орган, що складається із залучених сторонами спеціалістів, експертів, інших осіб. З метою сприяння врегулюванню колективних трудових спорів і конфліктів на національному, галузевому, територіальному та виробничому рівнях у 1998 році було створено Національну службу посередництва і примирення (НСПП). Її діяльність спрямована на сприяння вирішенню спорів. З цією метою НСПП організує примирно-переговорні процедури, надає правову підтримку та рекомендації, контролює виконання рішень примирних комісій та трудових арбітражів, готує рекомендації та рішення НСПП, проводить консультативно-роз'яснювальну роботу на всіх стадіях спору. Служба також координує взаємодію між відповідними центральними й місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, об'єднаннями роботодавців і профспілками.

¹¹ Порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень комісії визначаються загальними зборами трудового колективу. Кількість працівників у складі комісії з трудових спорів підприємства не може бути меншою від половини її складу.

¹² Labour Code, Article 15, Constitution of Ukraine.

¹³ 13 Законодавство України про працю // Збірник нормативно-правових актів. – Харків, «Одіссей». – 2006 р.

2. СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ

2.1 Суспільно-політичний розвиток

Прийняття Конституції України 1996 року ознаменувало завершення розподілу влади на законодавчу, виконавчу і судову її гілки, а також створення інституту президентства. Ці події стали вагомим чинником утвердження української державності, політичних, економічних і соціальних перетворень. Суспільно-політичне життя України також істотно змінилося після розвитку багатопартійної системи. До квітня 2001 року консолідації новостворюваних партій перешкоджала відсутність закону про політичні партії. На сьогодні створено понад 100 політичних партій різного спрямування, що, певною мірою, є дестабілізуючим чинником, зокрема у розвитку державотворчих і соціально-політичних процесів.

Політична ситуація в країні залишалася нестабільною й після прийняття Конституції; особлива нестабільність спостерігалася у 1998-2001 та 2004 роках. Протистояння між владою та опозицією, яке супроводжувалось акціями протесту у березні 2001-го й листопаді 2004 років, переросло в революційні події кінця 2004 року. Схожі тенденції зараз можна побачити всередині об'єднаних демократичних сил.

2.2 Розвиток соціального діалогу

Паралельно з процесами державотворення та політичного розвитку в Україні розпочалися складні процеси переходу від авторитарної системи управління до демократичної. З'явилися форми приватної власності, що спонукало роботодавців об'єднатися для захисту своїх інтересів. Водночас виникла необхідність створити форум для представлення інтересів працівників і державних органів.

Першим кроком на шляху формалізації соціального діалогу в Україні було створення у 1991 році, відповідно до Закону України «Про зайнятість населення», Українського координаційного комітету сприяння зайнятості населення (УККСЗН), сформованого на тристоронній основі, на державному та регіональному рівнях. У 1993 році тристоронніми партнерами перед Президентом України було ініційовано створення Національної ради соціального партнерства (НРСП). Новим етапом у розвитку інституцій соціального діалогу було створення відповідно до Указу Президента України від 29.12.2005 № 1871 «Про розвиток соціального діалогу в Україні» Національної тристоронньої соціально-економічної ради (НТСЕР) і територіальних соціально-економічних рад.

Ефективність соціального діалогу залежить від низки зовнішніх і внутрішніх чинників. Насамперед це достатня політична воля, сприятливе політичне середовище, ринкова економіка, законодавча база, зокрема, трудове законодавство, інститути, що виступають підґрунтям соціального діалогу, вільні, незалежні й наділені повноваженнями представники роботодавців і працівників, технічна компетентність усіх учасників. Тристоронні партнери сьогодні усвідомлюють необхідність змін і прагнуть до створення і впровадження ефективнішої моделі соціального діалогу. З цією метою вони спільно розробили законопроект «Про соціальний діалог в Україні», в якому визначено сторони та прийнятні форми діалогу, а також порядок створення тристоронніх органів на національному і територіальному рівнях.

Юридично проголосивши себе демократичною державою загального добробуту, Україна також зобов'язалася дотримуватися міжнародних норм щодо рівноправності громадян, чим визнала об'єктивну необхідність трансформації традиційних гендерних норм та інтеграції гендерної перспективи у суспільство на принципах свободи, рівності, справедливості й толерантності. Україна зобов'язалася забезпечувати рівні права та можливості жінок і чоловіків, захищати жінок від усіх форм гендерної дискримінації й насильства¹⁴. Тим не менш, Національний план дій на 2001-2005 роках і Державна доповідь щодо виконання в Україні Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок свідчать, що гендерні проблеми та дискримінація за ознакою статі досі існують в усіх сферах життєдіяльності українського суспільства. Це підтверджується наступними висновками:

- соціальне визнання жінок обмежується цінностями та пріоритетами чоловіків, зокрема, домінуванням властивого їм способу життя, ідеологічних засад та інтересів;
- жінки економічно залежать від чоловіків;
- почастішання випадків насильства й торгівлі людьми особливо впливає на жінок;
- у чоловіків і жінок відсутні можливості гармонійного поєднання професійної діяльності та сімейного життя;
- дуже поширена гендерна нерівність, особливо у соціальній та економічній сферах.

В органах законодавчої влади жінки становлять близько 5%, серед керівників центральних та місцевих органів виконавчої влади – 7%, серед власників середнього і малого бізнесу – 20% , а серед власників найбільших бізнесових структур немає жодної жінки. Заробітна плата жінок майже на третину менша, ніж у чоловіків, рівень безробіття серед жінок значно вищий, ніж серед чоловіків, а пенсія жінок згідно з прогнозами становитиме в середньому 40-45% пенсії чоловіків¹⁵. Зображення жінок і чоловіків у засобах масової інформації ґрунтується на негативних стереотипах, спостерігається відверта дискримінація в оголошеннях про роботу та рекламних повідомленнях. Ці проблеми входять в коло задач, окреслених Державною програмою.

2.3 Огляд індикаторів ринку праці¹⁶

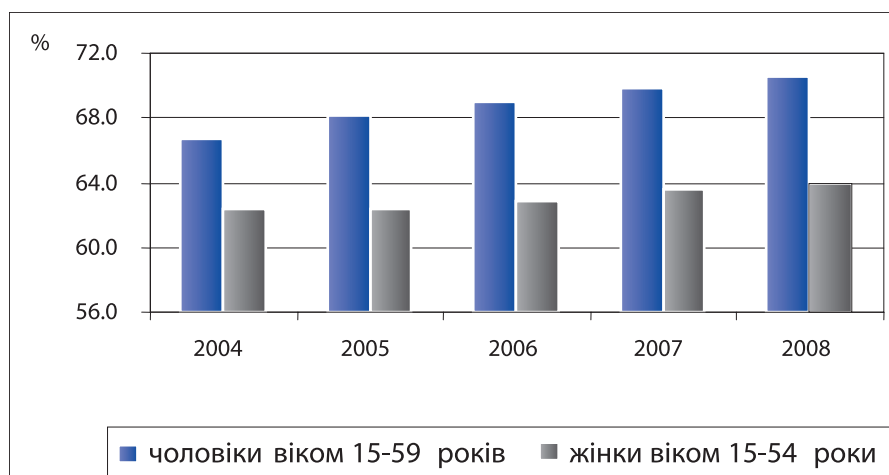
2.3.1 Безробіття

Зайнятість та економічна активність жінок працездатного віку в Україні є нижчими, ніж у відповідної вікової групи чоловіків. Рівень економічної активності жінок працездатного віку (15-54 роки) впродовж 2004-2008 років становив 68,7%. При цьому у 2007-2008 роках негативна динаміка показника змінилася на позитивну. Водночас рівень економічної активності чоловіків працездатного віку (15-59 років) за п'ять років збільшився на 2,3%, сягнувши 75,8% у 2008 році. Показник рівня зайнятості жінок працездатного віку має більш позитивну динаміку, але також є меншим, ніж у чоловіків, і має нижчі темпи зростання, ніж відповідний показник для чоловіків (2,4% порівняно із 5,8%) (мал. 2.4.1).

¹⁴ <http://www.uazakon.com/document/fpart16/idx16318.htm>

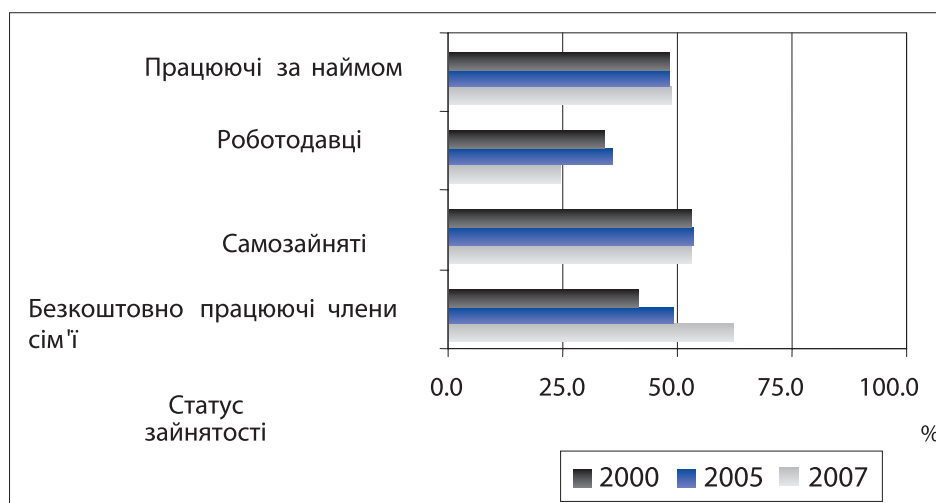
¹⁵ Концепція Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на 2006-2010 роки <http://www.uazakon.com/document/fpart16/idx16318.htm>

¹⁶ За даними Держкомстату України.



Мал. 2.4.1. Рівень зайнятості населення працездатного віку залежно від статі, 2004-2008 роки¹⁷

Гендерний паритет існує серед найманих працівників та самозайнятих, оскільки серед роботодавців переважають чоловіки. Для категорії зі статусом зайнятості «безкоштовно працюючі члени сім'ї» «точку гендерної рівності» було пройдено у 2005 році, і частка жінок тут і далі зменшується (Мал. 2.4.2).



Мал. 2.4.2. Частка жінок у складі зайнятого населення віком 15-70 років за статусами зайнятості, 2000, 2005, 2007 роки¹⁸

¹⁷ Джерело: розрахунки автора на основі:
http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/rp/ean/ean_u/ean_rik_u.htm
http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/rp/ean/ean_u/ean_rik05_u.htm
http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/rp/ean/ean_u/ean_rik06_u.htm
http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/rp/ean/ean_u/ean_rik07_u.htm
http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2008/rp/ean/ean_u/ean_rik08_u.htm

¹⁸ Джерело: розрахунки автора на основі наступних джерел:
 Економічна активність населення України 2000. Статистичний збірник. Державний комітет статистики України, 2001. – С. 87;
 Економічна активність населення України 2005. Статистичний збірник. Державний комітет статистики України, 2006. – С. 84;
 Економічна активність населення України 2007. Статистичний збірник. Державний комітет статистики України, 2008. – С. 78.

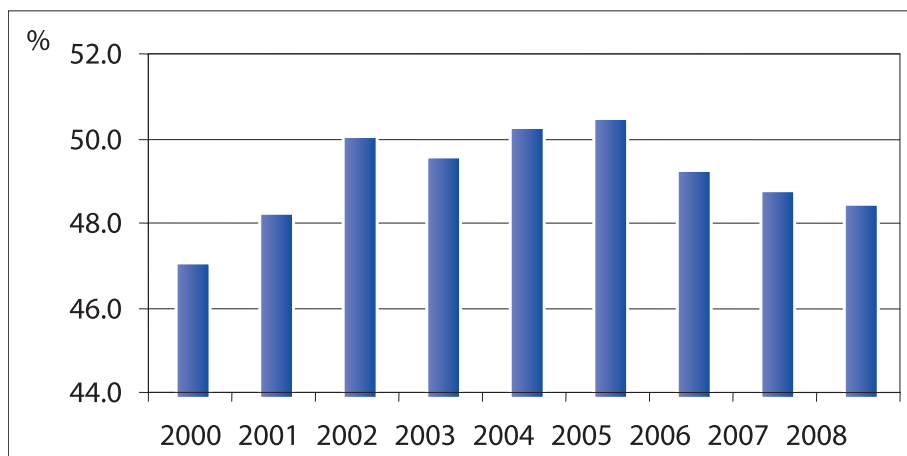
Рівне представлення чоловіків і жінок щодо зайнятості за професійними групами спостерігається лише серед працівників найпростіших професій. Домінування зайнятих чоловіків притаманне професійним групам, що належать до робітничих професій, а також законодавцям, вищим державним службовцям і керівникам. Поглиблення диспаритету має місце у більшості професійних груп, крім спеціалістів і працівників, зайнятих у сфері обслуговування та торгівлі. Розподіл державних службовців за статтю засвідчує існування гендерних диспаритетів за всіма категоріями посад: як серед керівників, так і серед спеціалістів. Частка жінок на посадах нижчих рівнів більша, але стрімко падає в міру переходу до посад вищих рівнів. Розподіл посадових осіб місцевого самоврядування є ще більш нерівномірним; частка і жінок, і чоловіків серед посадовців певних категорій сягає тут 100%.

У деяких секторах, де жінки пропорційно надмірно представлені (сфера послуг, державний сектор), вірогідність втрати ними роботи вища, ніж у працівників інших секторів. Якщо за показником рівня безробіття населення в Україні має місце гендерний паритет (відхилення його значень для чоловіків і жінок працездатного віку у 2004-2008 роках не перевищували 0,3%), то зареєстровані безробітні є здебільшого жінками. Значне зменшення у 2008 році частки жінок серед зареєстрованих безробітних стало наслідком падіння обсягів виробництва під впливом світової фінансово-економічної кризи у базових галузях економіки, де зайняті переважно чоловіки, таких як будівництво, хімічна промисловість, металургія, машинобудування. Вивільнення тут працівників у другому півріччі 2008 року призвело до помітного збільшення частки безробітних чоловіків.

Працевлаштування громадян Державною службою зайнятості забезпечувало рівний доступ до праці для чоловіків і жінок у період 2002-2005 років, але у наступні три роки частка працевлаштованих жінок зменшилася. Статистичні дані за 2002 та 2004-2005 роки свідчать про досягнення гендерного паритету за показником частки працевлаштованих жінок, однак упродовж 2005-2008 років вона зменшилася практично до рівня 2001 року (48,6%).

2.3.2 Заробітна плата

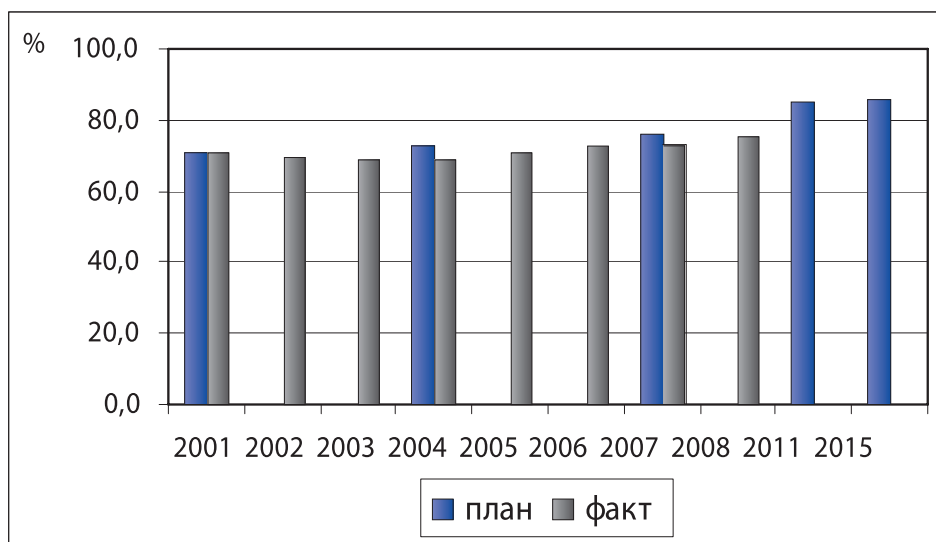
Скорочення до 2015 року наполовину розриву в доходах жінок та чоловіків є окремим завданням щодо забезпечення гендерної рівності в рамках досягнення Цілей розвитку тисячоліття для України до 2015 року¹⁹. Відповідним індикатором досягнення цієї мети є середня зарплата жінок у відсотках від середньої зарплати чоловіків. Аналіз свідчить, що ця мета не досягається: у 2008 році співвідношення становило 75,2%, тоді як плановий показник 2007 року дорівнював 76,0% (мал. 2.4.4).



Мал. 2.4.3. Частка жінок у складі працевлаштованих громадян, 2000-2008 роки²⁰

¹⁹ Документ, що визначає орієнтири розвитку на довгострокову перспективу та є адаптацією глобальних цілей розвитку, прийнятих на Саміті Тисячоліття ООН (2000), з урахуванням національної специфіки.

²⁰ Розраховано на основі: http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/rp/zrp_u/prs_rik_u.html



Мал. 2.4.4. Співвідношення середньої заробітної плати жінок та чоловіків, 2001-2015 роки ²¹

2.3.3 Умови праці

Співвідношення чоловіків і жінок, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, і отримують через цю причину різноманітні пільги, становить 3:1, причому за 2003-2007 рр. ця цифра не змінювалася. Інакше кажучи, лише одна з кожних чотирьох осіб, які отримують пільги за роботу в неналежних умовах, – жінка. Серед працівників, які мають право на пенсію на пільгових умовах, частка чоловіків є значно вищою – від 81,2% до 83,2%. Відсоток жінок, зайнятих у неналежних умовах праці, а також тих, хто отримує різноманітні пільги, в тому числі пенсію на пільгових умовах, падає.

²¹ Джерело даних: Україна. Цілі розвитку тисячоліття, 2000+5. Міністерство економіки України. – К.: Видавництво «Дія», 2005. – С. 40. Матеріали засідання «круглого столу» «Цілі розвитку тисячоліття: прогрес на півшляху до 2015 року та нові виклики».

Табл. 2.4.1. Співвідношення середньої заробітної плати жінок і чоловіків за видами економічної діяльності, 2003-2008 рр., % ²²

Види економічної діяльності	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Україна загалом	68,6	68,6	70,9	72,8	72,9	75,2
Сільське господарство, мисливство	93,7	89,9	90,5	91,3	91,1	88,6
Лісове господарство	90,5	88,7	90,2	91,5	90,7	92,5
Рибальство, риборозведення	91,2	90,2	87,2	96,9	100,9	105,2
Промисловість	66,3	66,5	66,2	67,2	67,3	67,2
Будівництво	76,9	74,7	79,1	81,6	84,0	86,2
Торгівля, ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого користування	80,0	75,4	75,7	76,7	78,3	80,4
Готелі й ресторани	71,9	72,3	74,5	78,2	78,4	84,1
Транспорт і зв'язок	73,0	73,7	74,1	73,9	72,2	73,7
Фінансова діяльність	55,2	64,1	65,7	67,4	65,6	68,8
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та послуги підприємцям	82,0	84,6	84,8	87,1	90,4	92,5
Державне управління	80,5	81,1	76,4	80,7	80,5	83,6
Освіта	78,0	82,7	81,5	83,8	84,1	85,4
Охорона здоров'я та соціальна допомога	84,5	86,3	85,8	87,9	85,2	88,0
Комунальні й індивідуальні послуги, діяльність у сфері культури і спорту	76,5	70,6	66,3	68,4	69,1	71,7

²² Розрахунки автора на основі наступних джерел: Праця України – 2003. Статистичний збірник. – К.: Державний комітет статистики України, 2004. – С. 238. Праця України – 2004. Статистичний збірник. – К.: Державний комітет статистики України, 2005. – С. 233. Праця України – 2005. Статистичний збірник. – К.: Державний комітет статистики України, 2006. – С. 219. Праця України – 2006. Статистичний збірник. – К.: Державний комітет статистики України, 2007. – С. 225. Праця України – 2007. Статистичний збірник. – К.: Державний комітет статистики України, 2008. – С. 233. Праця України – 2008. Статистичний збірник. – К.: Державний комітет статистики України, 2009. – С. 222.

Водночас, це падіння не обов'язково означає загальне поліпшення умов праці, тому що дані щодо умов праці та пенсій на пільгових умовах виводяться з можливо недостовірних результатів атестації робочих місць²³. За інформацією Федерації профспілок України, поточна практика проведення атестації робочих місць не враховує численні порушення²⁴.

2.4 Колективні переговори

Соціальний діалог в Україні ведеться між профспілками, організаціями роботодавців та органами державної влади, що відповідають за формування й реалізацію державної політики. Мета діалогу полягає в узгодженні інтересів працівників і роботодавців шляхом взаємних консультацій, переговорів та узгоджувальних процедур на тристоронній або двосторонній основі. Це відбувається на національному рівні, на територіальному та локальному рівнях (підприємство, установа, організація, транснаціональна корпорація), а також, у деяких випадках, на галузевому рівні.

Сторонами соціального діалогу на різних рівнях є наступні суб'єкти:

Національний рівень

На національному рівні сторонами соціального діалогу є профспілки (національні профспілки та їхні об'єднання), роботодавці (у тому числі національні організації роботодавців, створені за галузевою ознакою) та представники органів державної влади (державних комітетів, департаментів)

Територіальний рівень

На територіальному рівні сторонами соціального діалогу є організації профспілок, організації роботодавців і органи державної влади, які діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці.

Локальний рівень

На локальному рівні сторонами соціального діалогу є працівники, представлені профспілками або вільно обраними представниками працівників, і роботодавці та (або) уповноважені представники роботодавців. Згідно з умовами, викладеними у законодавстві, стороною соціального діалогу також можуть бути органи місцевого самоврядування.

У соціальному діалозі сторони заздалегідь домовляються про те, хто кого представляє, та про склад переговорних груп. Наприклад, під час формування тристоронніх органів на національному рівні представництво визначають за квотами з урахуванням статусу організації, чисельності членів, галузевого й територіального охоплення. На національному рівні існує цілий ряд форм здійснення соціального діалогу, зокрема:

²³ Згідно з Постановою Кабінету Міністрів України «Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці» від 01.08.92 № 442, атестація робочих місць здійснюється на підприємствах, в організаціях та установах незалежно від форм власності і господарювання не рідше одного разу на п'ять років, а відповідальність за її своєчасне і якісне проведення покладається на керівника підприємства.

²⁴ Марушенко Т. Пільгове пенсійне забезпечення працівників, зайнятих на роботах із шкідливими та важкими умовами праці: реалії сьогодні. – Електронний ресурс. – Режим доступу: http://www.fpsu.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=314%3A2009-08-05-21-38-35&catid=1%3A2009-06-19-18-32-02&Itemid=2&lang=uk

- обмін інформацією (державні органи інформують сторони профспілок та роботодавців про стан виплати заробітної плати, ринок праці, сторони інформують одна одну про виконання угод тощо);
- участь повноважних представників національних профспілок та організацій роботодавців у засіданнях Кабінету Міністрів України та урядових комітетів;
- попередні консультації органів влади із національними профспілками та організаціями роботодавців перед ухваленням урядових рішень, прийняття законодавчих актів, які підлягають Міністерством юстиції та передбачають врахування пропозицій і зауважень національних профспілок та організацій роботодавців);
- участь соціальних партнерів у розробленні та громадській експертизі проектів законодавчих актів щодо соціально-економічного розвитку (у тому числі парламентські та громадські слухання, створення тристоронніх робочих і експертних груп);
- колективні переговори з укладання Генеральної угоди;
- участь у тристоронніх органах, таких як, НТСЕР та УККСЗН.

Відповідно до Розпорядження Кабінету Міністрів України від 1 серпня 2006 року №445 «Про затвердження плану заходів щодо розвитку соціального діалогу в Україні», у Автономній Республіці Крим, у кожній області та в містах Києва і Севастополя розроблено та впроваджено регіональні порядки ведення соціального діалогу. Соціальний діалог між представниками місцевих органів влади, профспілками та організаціями роботодавців здійснюється на принципах взаємної поваги, довіри, рівноправності сторін та відповідальності їх за виконання прийнятих рішень і досягнутих домовленостей. У перебігу соціального діалогу узгоджуються позиції сторін щодо економічного розвитку відповідної території з урахуванням соціальних і трудових характеристик її розвитку. У такий спосіб соціальний діалог спрямований на реалізацію соціально-економічної політики і забезпечення поєднання інтересів органів державної влади, роботодавців і працівників підприємств, установ і організацій. Соціальні партнери шукають компроміси задля запобігання конфліктам, страйкам і колективним трудовим спорам тощо, намагаються ухвалити спільні рішення.

Важливим інструментом соціально-трудових відносин є колективні переговори. У 1993 році ухвалено Закон України «Про колективні договори і угоди», яким визначено порядок ведення переговорів, зміст і сферу дії колективних договорів і угод. Відповідно до нього, колективні договори, угоди укладаються на двосторонній основі між профспілками та роботодавцями або їхніми представниками. Колективні договори укладають на підприємствах (в установах, організаціях), а колективні угоди – на державному, галузевому, регіональному рівнях.

Положення колективного договору, укладеного на підприємстві, поширюються на всіх працівників незалежно від членства їх у профспілках, і є обов'язковими для виконання всіма сторонами. Водночас положення Генеральної, галузевої та регіональної угод поширюються тільки на суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду. Законом передбачено, що галузева угода не може погіршувати становище трудящих порівняно з Генеральною угодою, а угоди на регіональному рівні включають вищі порівняно з Генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги. На практиці виникають певні розбіжності між положеннями угод різних рівнів, оскільки часто суб'єкти галузевих угод і колективних договорів не перебувають у сфері дії сторін, що уклали Генеральну угоду.

Зміст колективних договорів визначається сторонами у межах їхньої компетенції. Вони встановлюють конкретні норми щодо розмірів заробітної плати, гарантій, компенсацій, пільг, регулюють зобов'язання сторін у разі змін в організації виробництва, встановлення режиму роботи, умов праці.

Галузеві угоди регулюють ставки заробітної плати та встановлюють мінімальні гарантії заробітної плати на підставі єдиної тарифної сітки з урахуванням специфіки окремих професійних груп певної галузі. Угоди на регіональному рівні регулюють норми соціального захисту найманих працівників підприємств, розташованих на відповідній території. Генеральна угода, укладена між Кабінетом Міністрів України, національними організаціями роботодавців та національними профспілками на 2008-2009 рр., містить 193 положення. У них визначені домовленості сторін щодо формування законодавчої бази, окреслені принципи та порядок взаємодії сторін з питань формування державної економічної і соціальної політики. Лише близько 10% положень мають характер конкретних зобов'язань: вісім спільних зобов'язань сторін та дев'ять зобов'язань Уряду.

До створення галузевих організацій роботодавців угоди укладалися між галузевими профспілками та профільними міністерствами, у сфері управління яких перебували підприємства відповідної галузі. Оскільки частка підприємств у державній власності впала приблизно до 20%, сфера дії таких угод вельми обмежена. Так, із 31 галузевої угоди, зареєстрованої у 2008 році, лише 5 укладено за участю галузевих об'єднань організацій роботодавців ²⁵.

Відповідно до Кодексу законів про працю України однією із складових Генеральної, галузевої, регіональної угод, колективних договорів мають бути положення, які забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків. Під час реєстрації галузевих угод Мінпраці відслідковує, щоб ці положення дотримувалися, та, в разі відсутності, рекомендує сторонам розробити ці положення. Міністерство вивчає, зокрема, чи передбачені в угодах положення про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків відповідно до вимог статті 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». За інформацією міністерства, інших органів виконавчої влади, в галузевих угодах, колективних договорах викладаються зазначені зобов'язання. Проте, оцінити, чи виконується ця норма, практично неможливо. По-перше, відсутня як державна, так і профспілкова звітність із цього питання, по-друге, реалізація цієї норми на практиці не є обов'язковою.

2.5 Вплив фінансово-економічної кризи після 2008 року

Основні показники ринку праці в Україні впродовж 2007-2008 років демонстрували позитивну динаміку: зростали рівні економічної активності та зайнятості населення, знижувався рівень зареєстрованого безробіття, а рівень безробіття за методологією МОП залишався стабільним. Однак із початком фінансово-економічної кризи у другому півріччі 2008 року виникли негативні тенденції. Вони вплинули на підсумкові показники року, що характеризують зареєстровану зайнятість (чисельність незайнятих громадян на обліку державної служби зайнятості, рівень працевлаштування, кількість вакансій, співвідношення чисельності шукачів роботи та кількості вакансій), а також на індикатори руху робочої сили (прийом і вибуття працівників), використання робочого часу (частка працівників, які з ініціативи адміністрації перебували у відпустках або працювали в режимі неповного робочого часу) й заробітної плати (середньомісячна реальна заробітна плата, сума заборгованості з виплати заробітної плати та чисельність працівників, яким своєчасно не виплачено заробітну плату).

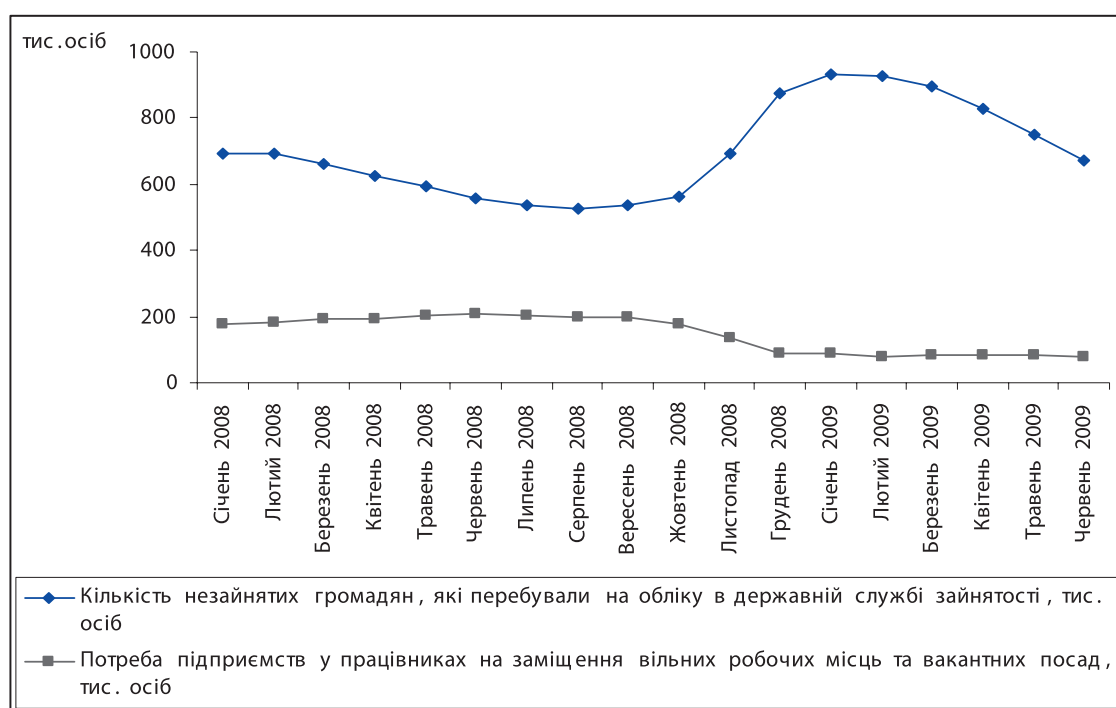
Середня чисельність працівників підприємств, установ та організацій ²⁶ впродовж серпня 2008 – червня 2009 року скоротилася на 7,3%. В листопаді та грудні 2008 року Державною службою зайнятості було зареєстровано майже 530 тис. незайнятих громадян. Так, у листопаді 2008 р. щоденний приріст осіб, які шукали роботу за сприяння служби зайнятості, становив 8 тис., у грудні – 9 тис. осіб. Лише у грудні 2008 року було зареєстровано 286,8 тис. незайнятих осіб, що є найвищим показником, отриманим упродовж одного місяця за останні 17 років. Зростання звернень до центрів зайнятості було найвідчутнішим у Полтавській, Вінницькій, Харківській, Дніпропетровській та Донецькій областях (на 15-20 тис. осіб упродовж місяця). Чисельність незайнятих громадян, які перебували на обліку в

²⁵ http://www.mlsp.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=88855&cat_id=34940

²⁶ Без урахування працівників статистично малих підприємств та тих, що працюють у фізичних осіб-підприємців.

державній службі зайнятості, на кінець січня 2009 року була в 1,3 разу більшою за відповідний показник 2008 року, і на кінець червня 2009 року ситуація істотно не змінилася (мал. 2.6.1). Із загальної чисельності зареєстрованих безробітних громадян станом на 1 липня 2009 р. з економічних причин були вивільнені 64,3 тис. осіб (або 9,6%), що у 2,1 разу більше порівняно із 1 січня 2009 року.

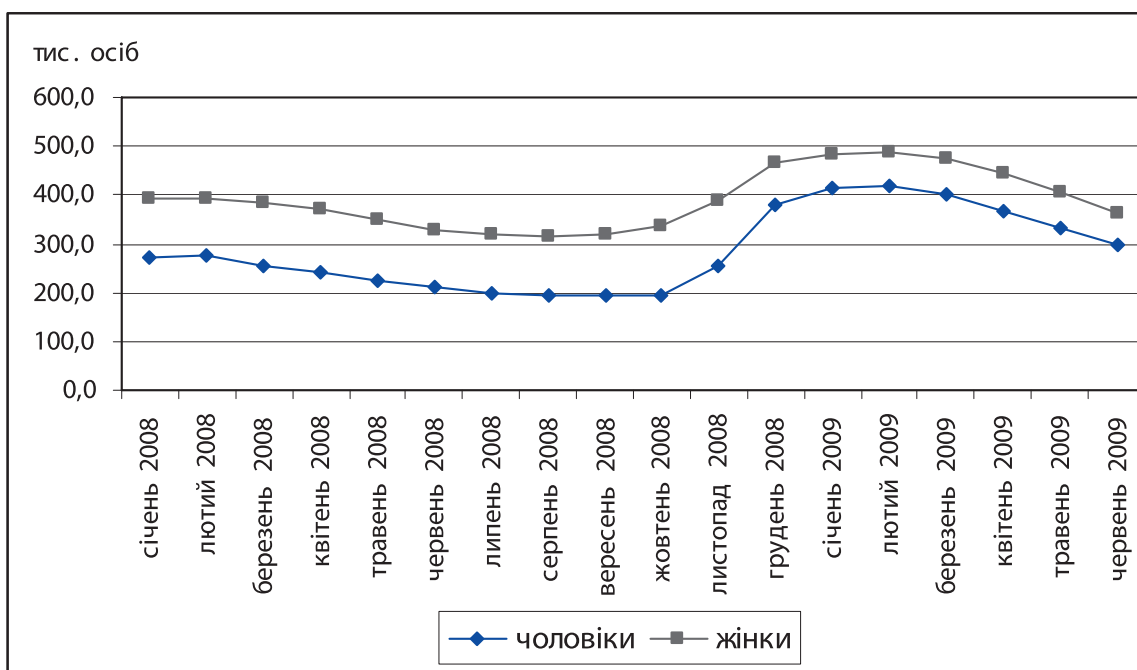
У жовтні 2008-го – червні 2009 року чисельність працівників, які перебувають у відпустках з ініціативи адміністрації, збільшилась у 1,2 разу, а чисельність працюючих у режимі скороченого робочого дня (тижня) – у чотири рази. Кількість вакансій наприкінці 2008 року порівняно із даними на початок року зменшилась вдвічі, найістотніше зниження показника спостерігалось в листопаді-грудні 2008 року – на 3–4 тис. щоденно. Тенденція щодо зменшення кількості вакансій у 2009 році не продовжилася: на кінець червня кількість їх була у 2,7 рази меншою ніж у відповідному періоді 2008 року. Співвідношення чисельності шукачів роботи та кількості вакансій наприкінці січня 2009 року збільшилось у 2,7 рази порівняно з аналогічним періодом 2008-го року, а на кінець червня 2009 року цей показник збільшився у 3,3 рази (до 88 осіб на 10 вільних робочих місць) порівняно з червнем 2008 року. Максимальне значення цього показника зареєстровано в Івано-Франківській області (522 особи на 10 вакансій), що майже вшестеро перевищує середній показник для України загалом.



Мал. 2.6.1. Попит та пропозиція робочої сили у 2008-2009 роках ²⁷

Чисельність безробітних за методологією МОП впродовж 2008 року зростала на 7,5 тис. щомісяця й становила 1,4 млн. осіб, серед яких у Державній службі зайнятості було зареєстровано 596,0 тис. На кінець червня 2009 року статус безробітного мали 658,5 тис. осіб, що в 1,2 рази перевищує показник відповідного періоду 2008 року. Допомогу по безробіттю отримували 76,0%. При цьому середній розмір допомоги впродовж 2008-2009 років був меншим від величини прожиткового мінімуму для працездатних осіб і незначно перевищував розмір мінімальної заробітної плати лише за даними листопада 2008 р. (на 0,7 відсотка) та лютого (на 0,9 відсотка) 2009 р. Якщо наприкінці 2008 року середня тривалість зареєстрованого безробіття дорівнювала чотири місяці, то наприкінці березня 2009 року вона збільшилась до п'яти місяців. Кількість жінок серед зареєстрованих безробітних в останні півтора роки більша, ніж кількість чоловіків (мал. 2.6.2).

²⁷ На основі розрахунків автора, див. http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2008/rp/sz_br/sz_br_u/piprs_2008_u.htm
http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2009/rp/sz_br/sz_br_u/piprs_2009_u.htm

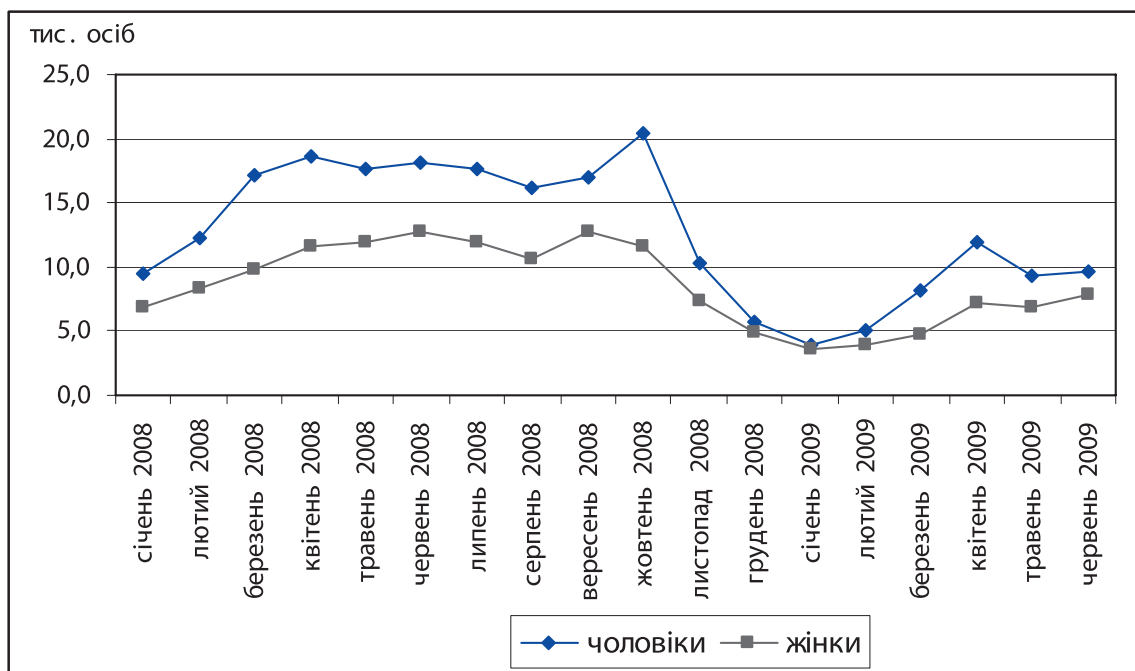


Мал. 2.6.2. Чисельність зареєстрованих безробітних за статтю, 2008-2009 рр. ²⁸

Спалах фінансово-економічної кризи істотно вплинув на величину гендерного розриву у рівнях безробіття. Якщо у січні-вересні 2008 року чисельність зареєстрованих безробітних жінок перевищувала відповідний показник для чоловіків на 117,5-128,8 тис. осіб (за даними різних місяців), то у жовтні-листопаді 2008 року він збільшився (144,1-134,7 тис. осіб), а в січні 2009-го впав до 85,5 тис. осіб. Це падіння продовжилось у 2009 році, зокрема у червні 2009 року перевищення чисельності зареєстрованих безробітних жінок над чоловіками становило 67,1 тис. осіб.

Рівень працевлаштування в період кризи також є вищим у чоловіків; лише наприкінці 2008 року цей показник був практично однаковим для представників обох статей (мал. 2.6.3).

²⁸ На основі розрахунків автора, див.: http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/rp/zrp/zrp_u/kzbs_rik_u.html



Мал. 2.6.3. Рівень працевлаштування не зайнятих трудовою діяльністю громадян за статтю, 2008-2009 роки ²⁹

У IV кварталі 2008 року скорочення можливостей працевлаштування у чоловіків було більш значним аніж у жінок. З 2009 року спостерігається зближення рівнів цього показника для чоловіків і жінок.

²⁹ На основі розрахунків автора, див. http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/rp/zrp/zrp_u/prs_rik_u.html

3. СОЦІАЛЬНІ ПАРТНЕРИ

Соціальні партнери приділяють/уділяють дедалі більше значення питанням гендерної рівності у сфері праці. Протягом 2009 р. ряд/лава/ організацій роботодавців/роботодавців і профспілок провели гендерні аудити за методологією партисипативного гендерного аудиту Міжнародної організації праці. Партисипативні гендерні аудити стали важливим/поважним/ інструментом для аналізу рівня інституціоналізації гендерної рівності в інститутах ринку праці в Україні, виявлення позитивних практик і визначення шляхів/колії/ поліпшення/покращання інтеграції гендерних питань у сфері праці.

3.1 Профспілки

Проблеми гендерної дискримінації профспілки в більшості випадків вирішують після виникнення інциденту шляхом ініціювання колективних трудових спорів, масових протестних дій і звернень до суду. Слід зазначити, що такі формулювання, як «під час укладення колективних договорів та угод передбачати вирішення питання щодо розвитку гендерної політики» або «вирішувати гендерні питання», передбачені Законом України «Про забезпечення рівних прав жінок і чоловіків», є наразі просто рекомендаціями. Водночас, багато підприємств, особливо з великою чисельністю працюючих, створюють комітети з гендерних питань, діяльність яких спрямована на запобігання й ліквідацію гендерної дискримінації. КВПУ також створила Комітет захисту прав жінок та гендерної рівності. Комітет проводить тренінги та семінари серед членів профспілок з метою подолання гендерних стереотипів та підвищення рівня знань законодавства серед працюючих жінок (інтерв'ю з представником Незалежної профспілки гірників України). Отже, проблеми, пов'язані з гендерною дискримінацією, розв'язуються різними способами: через колективні договори (угоди); через участь у різноманітних консультаціях, зустрічах, нарадах, іноді на самому підприємстві; правовими засобами; шляхом вироблення програм діяльності профспілок із даного питання.

Частка жінок у профспілках КВПУ на II півріччя 2009 року становила 47% (інтерв'ю з представником КВПУ). У ФПУ частка жінок становить 55,5%. При цьому найбільшою вона є у Закарпатській (61,77%), Миколаївській (61,52%) та Львівській (61,01%) областях, а найменшою – у Вінницькій області (5,25%) (інтерв'ю з представником, ФПУ). Жінки становлять 46% із 150 тис. членів Всеукраїнського об'єднання солідарності трудівників (ВОСТ). Серед делегатів останнього (2005 рік) Конгресу ВОСТ частка жінок була 43%. У складі виборних органів ВОСТ – Координаційної ради та Президії – частка жінок дорівнює відповідно 48% та 40% (інтерв'ю з представником ВОСТ).

Аналіз діяльності профспілок свідчить про поступове формування нових підходів до питань гендеру в Україні. Хоча гендерна рівність стає більш важливою складовою діяльності профспілок, поки що має просвітницький або навчальний характер.

Навчальні центри ФПУ пропонують для членів гендерних рад, членів профкомів, представників громадських організацій, підприємств і зацікавлених гендерною проблематикою осіб такі тематичні семінари:

- навчання для жінок-підприємниць і жінок, які бажають розпочати власну справу. Мета навчання – посилення економічних можливостей жінок шляхом встановлення й підтримання постійного зв'язку з ґендерних питань між підприємствами, владою та громадами, а також шляхом розвитку місцевих жіночих організацій;
- навчання задля сприяння рівній участі жінок і чоловіків у політичному і громадському житті на місцевому рівні шляхом підвищення рівня обізнаності щодо ґендерних проблем;
- навчання з лідерства молодих жінок. Мета роботи – формування сучасного світогляду у молоді щодо необхідності ґендерних перетворень в Україні та підготовка волонтерів із впровадження ґендерної рівності;
- семінари та лекції з ґендерної тематики (для профспілкових організацій і трудових колективів): «Поняття рівності статей»; «Стратегії забезпечення рівності статей в органах державного управління»; «Законодавче забезпечення рівності жінок і чоловіків»; «ґендер і політика»; «ґендерні відносини»; «Стратегії впровадження рівності жінок і чоловіків у процесах ухвалення рішень на рівнях державного управління»; «Стратегії утвердження і самореалізація жінок-депутатів»; «Основи психології конфлікту»; «Українські ЗМІ і ґендерна рівність»; «Психологія спілкування»; «ґендерні відносини в родині»; «Упровадження ґендерних підходів у діяльності профспілкових організацій».

Активісти Комітету захисту прав жінок та ґендерної рівності КВПУ проводять тренінги та семінари серед членів профспілок з метою подолання ґендерних стереотипів і підвищення рівня знань законодавства серед працюючих жінок (інтерв'ю з представником КВПУ). Комітет активно співпрацює із жіночою правозахисною організацією «Ла-Страда» і з МОП. МОП надає консультації з питань ґендерної рівності та допомогу в перекладі документів МОП.

Практично на всіх семінарах, які проводить ВОСТ, тією чи іншою мірою висвітлюються ґендерні питання. Представники ВОСТ беруть активну участь в організації заходів, присвячених ґендерним проблемам, що проводяться під егідою МОП, Міжнародної конфедерації профспілок (МКП), Ради Європи та ЄС (інтерв'ю з представником ВОСТ).

Профспілкові працівники проходять тренінги з питань ґендерної рівності, які проводяться за програмою Проекту ЄС-МБП «Рівність жінок і чоловіків у сфері праці». Так, у жовтні 2009 року в Лютежі на Київщині та в лютому 2010 року у Львові були проведені тренінги для тренерів на тему: «Ведення переговорів щодо поліпшення умов життя та праці: комплексний ґендерний підхід у колективних переговорах» та «Від дискримінації до сприяння рівності: справедлива оплата праці», націлені на навчання профспілкових лідерів і активістів, зацікавлених у проведенні ґендерно-чутливих тренінгів всередині профспілкових організацій та сприянні ґендерній рівності через колективні договори та угоди. Участь у тренінгах взяли представники КВПУ, ФПУ та ВОСТ. Під час семінарів учасники отримали навички, пов'язані з комплексним ґендерним підходом у колективних переговорах, сприянням ґендерній рівності на робочому місці та опанували методологію оцінки робочого місця у ґендерно-нейтральний спосіб. Застосовуючи ґендерну чутливість у колективних переговорах, учасники прагнули поліпшити умови праці та підвищити продуктивність праці у середньо- та довгостроковій перспективі, а також скоротити розрив в оплаті праці між жінками та чоловіками у довгостроковій перспективі. Було підготовлено 57 профспілкових тренерів з питань інтеграції ґендерної рівності в колективні договори, ґендерно-нейтральної оцінки робіт, запобігання дискримінації на робочому місці. Протягом 2010 року підготовлені профспілкові тренери провели за підтримки згаданого Проекту 27 подальших тренінгів, в яких взяли участь 540 профспілкових активістів.

У Федерації профспілок України зв'язки з громадськістю забезпечуються, перш за все, шляхом проведення соціального діалогу у формі співпраці профспілок із роботодавцями та органами державної влади. ФПУ також співпрацює з засобами масової інформації на предмет висвітлення, серед іншого, результатів виконання колективних договорів та угод, меморандумів про співпрацю, порушення прав членів профспілок і наступних дій від їх імені тощо.

На міжнародному рівні профспілки співпрацюють із МОП, МКП, Міжнародним валютним фондом (МВФ), ООН, іншими профспілковими та неурядовими організаціями (інтерв'ю з представником ФПУ). ВОСТ підтримує багатопланові відносини з державними структурами, громадськими, науковими та міжнародними організаціями, що мають стосунок до просування гендерної політики. На міжнародному рівні ВОСТ тісно співпрацює з МОП та МКП, зокрема, з її жіночим і молодіжним комітетами. На національному рівні ВОСТ співпрацює на тристоронньому рівні з основними соціальними партнерами – Міністерством праці та соціальної політики України, організаціями роботодавців, профспілками. Останнім часом почала налагоджуватися співпраця з Міністерством України у справах сім'ї, молоді та спорту. На національному рівні склалися контакти між ВОСТ і міжнародним жіночим центром «Ла Страда».

3.2 Організації роботодавців

На думку представників Всеукраїнської асоціації роботодавців (ВАР), гендерні питання зараз не актуальні для країни в цілому. Для них гендерна ситуація в Україні характеризується як достатньо справедлива порівняно з багатьма іншими країнами, зокрема країнами, що розвиваються. Отже, багато роботодавців і керівників організацій роботодавців – членських організацій ВАР – заявляють, що вони не мають даних щодо гендерної дискримінації (інтерв'ю з представником ВАР).

Водночас, ставлення ряду інших роботодавців до гендерних питань є більш складним. Наприклад, Федерація роботодавців України (ФРУ) бере участь у ряді проектів із гендерних питань: проекті МОП-ЄС «Рівність жінок і чоловіків у світі праці»; українсько-шведському проекті «Діалог на ринку праці»; проекті МОП із питань працевлаштування осіб з інвалідністю; українсько-німецькому проекті з питань реформування системи професійної освіти; Глобальному договорі ООН (інтерв'ю з представником ФРУ).

В організаціях, що входять до Конфедерації роботодавців України (КРУ), не проводять моніторингу проблем, пов'язаних з гендерною дискримінацією. Водночас, нещодавно у КРУ проводився гендерний аудит, що виявив ряд проблем. Гендерним аудитом було охоплено діяльність КРУ з липня 2006 року по липень 2009 року. Аналіз діяльності КРУ виявив відсутність гендерно-чутливих показників, демонструючи, що боротьба з гендерною нерівністю не є пріоритетною в організації. У стратегії, програмних документах, поточній документації містяться здебільшого гендерно-нейтральні показники. У програмних документах та бюджеті КРУ гендерного компоненту не виявлено; там застосовуються здебільшого гендерно-сліпі або гендерно-нейтральні формулювання. Тим не менш, опитування показало, що нинішня наявність методик та інструментів вважається достатньою. За результатами семінару та інтерв'ю можна зробити висновок, що певні уявлення про гендер серед співробітників сформовано, але вони не систематичними. КРУ відображає гендерні аспекти здебільшого у своїх адміністративних та інформативних документах, а не у документах, які стосуються змістовних питань і технічної співпраці. У виступах і доповідях лідерів КРУ інколи використовуються статистичні дані з розбивкою за статтю (освітній ценз, міграційні показники тощо).

Частка жінок серед співробітників виконавчого органу КРУ становить 56%, тоді як у керівному органі КРУ (Раді) – 100% чоловіків. Співвідношення чоловіків і жінок серед співробітників виконавчих органів організацій роботодавців, що є членами КРУ або взаємодіють з нею на договірних засадах становить 80% на 20% (інтерв'ю з представником КРУ). Керівні посади ФРУ (Генеральний директор та його заступники) також обіймають чоловіки. Частка жінок у ФРУ становить: серед керівників підрозділів – 45%, серед головних спеціалістів та спеціалістів – 42%, серед референтів – 66%, серед інших співробітників (технічного персоналу) – 50%. Середній показник частки жінок за всіма посадами дорівнює 42% (інтерв'ю з представником ФРУ). У ВАР переважають чоловіки (79%), відповідно, жінок лише 21%. Частка жінок в членських організаціях ВАР становить: 9-14% – у Вінницькій, Дніпропетровській, Закарпатській, та Одеській обласних організаціях; 24-36% – у Житомирській, Сумській, Хмельницькій, Чернігівській обласних та Київській і Чернігівській міських організаціях; 67-100% – у Львівській, Миколаївській, Тернопільській та Харківській обласних організаціях. Водночас, у Кіровоградській обласній організація роботодавців жінок взагалі немає (інтерв'ю з представником ВАР).

Роботодавці та організації роботодавців до останнього часу не мали можливості брати участь у семінарах або тренінгах із гендерних питань. Перший тренінг з питань партисипативного гендерного аудиту МОП відбувся 22-24 червня 2009 року в рамках Проекту технічного співробітництва ЄС-МБП «Рівність жінок і чоловіків у світі праці» (далі – Проект). У тренінгу взяли участь 8 представників від ФРУ, КРУ, ВАР і СОПУ. Завдяки реалізації Проекту таку можливість матимуть і інші представники організацій роботодавців. У рамках здійснення партисипативного гендерного аудиту в КРУ був проведений семінар для співробітників апарату. Шляхом участі в міжнародних проектах ФРУ надає консультативну допомогу, бере участь в розробленні та публікації інформаційних і навчальних матеріалів, розповсюджує ці матеріали серед членських організацій. Вона також планує розробити посібник для роботодавців з питань упровадження політики гендерної рівності та передової практики поширення гендерної рівності серед членських організацій у рамках Проекту. Проте тренінгів з питань гендерної рівності не проводять через брак відповідних фахівців. Отже, в більшості організацій роботодавців досі було відсутнє системне навчання з питань реалізації рівних прав та можливостей чоловіків і жінок.

Організації роботодавців мають широкі зв'язки з громадськістю в межах та за межами країни з гендерних питань. ФРУ співпрацює з членськими організаціями (регіональними та галузеві об'єднаннями роботодавців, окремими підприємствами), іншими організаціями роботодавців і профспілками національного рівня, урядовими структурами, парламентськими комітетами. За межами України ФРУ тісно взаємодіє з Міжнародною організацією роботодавців, МОП і ВООЗ (інтерв'ю з представником ФРУ).

З гендерних питань КРУ безпосередньо взаємодіє з Жіночою професійною лігою. КРУ також підтримує контакти завдяки засіданням Всеукраїнської спостережної ради з питань забезпечення виконання Міжнародної програми з викоренення найгірших форм дитячої праці, експертної робочої групи з питань запобігання насильства в сім'ї та протидії торгівлі людьми Міністерства сім'ї, молоді та спорту України, тематичним зустрічам щодо рівних можливостей на ринку праці, що проводить Шведська агенція з питань міжнародної співпраці та розвитку (SIDA) шляхом спільної участі в складі тристороннього комітету Програми МОП із протидії торгівлі людьми з України.

Активні зв'язки в межах країни і за кордоном мають і членські організації ВАР. Вони працюють у рамках Програми рівних можливостей та прав жінок в Україні (ЄС, SIDA, ПРООН), із галузевими міністерствами (Мінпраці, Мінсім'ямолодьспорт), обласними державними адміністраціями, територіальними громадами, жіночими організаціями (такими як Донецька обласна ліга ділових і професійних жінок, Донецька обласна організація «Альянс»). Представники ВАР беруть участь у роботі комісій, робочих груп та інших формувань, створених при державних структурах, проводять

різноманітні публічні заходи, зокрема, круглі столи, семінари, конференції, тренінги (інтерв'ю з представником ВАР). КРУ і ВАР також беруть участь у проекті МОП «Рівність жінок і чоловіків у світі праці».

Аналіз Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року показує, що вона має несистематичний та непослідовний характер. Центральні та регіональні органи не мають відповідних програмних документів або осіб, відповідальних за їхню реалізацію. У більшості регіонів гендерна нерівність у 2007 році ще не була пріоритетом, хоча два обов'язкові заходи – прийняття відповідних регіональних програм і проведення конкурсу наукових робіт із гендерної проблематики – фактично вже були проведені в рамках Державної програми. Перший захід реалізували тільки дві третини областей, а другий – лише сім. Це підтверджує необхідність чіткішого визначення окремих пунктів Державної програми з конкретним зазначенням осіб, безпосередньо відповідальних за виконання Програми ³⁰. Отже, сприяння гендерній рівності в українському суспільстві на основі Державної програми ще не розпочалося повною мірою, а ефективність її виконання наразі залишається низькою.

³⁰ <http://www.dipsm.org.ua/all/2801>

4. ТРИСТОРОННІ ОРГАНИ

Національна тристороння соціально-економічна рада (НТСЕР) має такі основні завдання, як сприяння соціальному діалогу щодо соціально-економічних питань і соціально-трудових відносин, розроблення та внесення Президентові України пропозицій з питань формування й реалізації державної соціально-економічної політики. До цього часу НТСЕР підготовлено та подано на розгляд Президентові України, Верховній Раді України і Кабінету Міністрів України понад 300 пропозицій до законодавчих, нормативно-правових актів і програмних документів з питань економічної та соціальної політики, податкової реформи, галузевої реформи, системи професійної підготовки та ринку праці.

Соціальний діалог на територіальному рівні проводиться у формі колективних переговорів з укладення регіональних угод. Місцеві органи також узгоджують проекти рішень із представниками найманих працівників і роботодавців шляхом консультацій, переговорів, узгоджувальних нарад, робочих зустрічей.

Найпоширеніша форма ведення соціального діалогу – засідання територіальних тристоронніх соціально-економічних рад. Сторони територіальних тристоронніх соціально-економічних рад беруть участь в опрацюванні проектів розпоряджень, доручень та інших документів, які вносяться на їх розгляд. Вони подають пропозиції з удосконалення чинного законодавства з питань економічного регулювання та соціально-трудових відносин, організації переговорного процесу з укладення регіональних та місцевих угод, підтримки розвитку соціального діалогу на місцях, сприяння ефективним послугам із посередництва та примирення з метою недопущення виникнення колективних трудових спорів (конфліктів).

Рішення територіальної тристоронньої соціально-економічної ради є обов'язковими для розгляду й реалізуються шляхом видання в установленому порядку розпоряджень чи доручень голів обласних державних адміністрацій, обласних рад профспілок, обласних організацій роботодавців.

Гендерна дискримінація в Україні, що вельми поширена й заважає жінкам повною мірою використовувати можливості на ринку праці, часто набуває форми вимог щодо статі, віку, сімейного стану та заробітної плати ³¹.

Проблема гендерної дискримінації на ринку праці України була порушена на круглому столі «Дискримінація жінок на робочому місці», який відбувся 2006 року в Києві ³². На ньому були прийняті рекомендації, адресовані Верховній Раді України, зокрема щодо затвердження Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на 2006-2015 роки. Круглий стіл також виробив рекомендації для роботодавців, організацій роботодавців, профспілкових організацій, зокрема щодо створення Координаційної ради з питань дискримінації жінок на робочих місцях і розроблення програми роботи та плану дій стосовно вирішення гендерних проблем.

4.1 Жінки у тристоронніх організаціях

Оскільки НТСЕР і Український координаційний комітет сприяння зайнятості населення не мають вертикальної інтеграції обласних тристоронніх рад чи координаційних комітетів, здійснити відповідний аналіз представництва жінок у цих радах і комітетах поки що неможливо. На національному рівні серед членів Українського координаційного комітету сприяння зайнятості населення 28,9% жінок (шість представників держави, чотири представники роботодавців, три представники профспілок), а в НТСЕР – 15,2% (шість представників держави, один представник роботодавців, три представники профспілок).

³¹ http://www.rusnauka.com/2_SND_2007/Economics/19261.doc.htm

³² http://www.rusnauka.com/2_SND_2007/Economics/19261.doc.htm

5. ҐЕНДЕРНА ДИСКРИМІНАЦІЯ ПІД ЧАС ПРОВЕДЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ПЕРЕГОВОРІВ

5.1 Недостатнє представництво жінок у колективних переговорах

Чоловіки становлять переважну більшість серед представників, які ведуть колективні переговори з укладання Генеральної угоди від імені роботодавців, Кабінету Міністрів України та профспілок (інтерв'ю з представником КРУ). У складі робочої комісії профспілок з ведення колективних переговорів та укладання Генеральної угоди понад 80 % – чоловіки. Вони визначають головну лінію поведінки та коло питань, що виносяться на обговорення. (інтерв'ю з представником ФПУ). За словами представників профспілок, у колективних переговорах завжди домінували й домінуватимуть питання заробітної плати, соціальної допомоги та збереження робочих місць. Роботодавці до цих основних питань, як правило, додають ще питання охорони праці. За оцінками експертів, ґендерні питання зазвичай не висуваються на передній план у колективних договорах, а в деяких взагалі відсутні (із інтерв'ю з представником ВОСТ).

5.2 Статистика укладання колективних договорів

Важливість колективних договорів в Україні зростає. Упродовж 1994-2007 років кількість укладених колективних договорів зросла у 2,5 рази, зокрема за рахунок реструктуризації великих підприємств, що супроводжувалося відокремленням структурних підрозділів і створенням на їх основі нових суб'єктів господарювання. Чисельність працівників, охоплених колективними договорами, збільшилася практично в 1,3 рази. Лише приблизно шосту частину працівників ще не охоплено колективними договорами.

За даними державної статистики, станом на 31 грудня 2007 року на підприємствах України було укладено 95781 колективний договір, в яких міститься 58,05 тис. зобов'язань, що визначають умови зайнятості; 117,24 тис. – з оплати праці; 115,12 тис. – з охорони праці ³³. Рівень охоплення працівників колективними договорами сягає у середньому 82,4% ³⁴. Найбільшим він є у регіонах, де сконцентровані великі промислові підприємства: у Харківській (90,9 %), Сумській (90,8 %), Луганській (90,4 %) областях, найнижчий показник – у Києві (66,1 %) та у Тернопільській області (69 %).

На кінець лютого 2009 року в **Україні діяли 27 регіональних угод, укладених між місцевими органами виконавчої влади, організаціями роботодавців і профспілками, та 85 галузевих угод**, із них 56 укладено між центральними органами виконавчої влади та профспілками, 19 – за участю галузевих об'єднань організацій роботодавців (за даними Міністерства праці та соціальної політики України) ³⁵.

³³ http://www.mlsp.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=75801&cat_id=34940

³⁴ http://www.mlsp.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=75801&cat_id=34940

³⁵ http://www.mlsp.gov.ua/control/uk/publish/category?cat_id=34940&page=0

5.3 Гендерні питання в колективних договорах

Можливості соціального діалогу щодо поліпшення становища жінок у сфері праці ще не повністю оцінені в Україні. Це було підтверджено під час експертизи угод – галузевих, регіональних і Генеральної – проведеної у 2005 році за підтримки Проекту технічної співпраці МОП «Україна: сприяння реалізації основних принципів та прав у світі праці»³⁶, а також інтерв'ю з представниками організацій роботодавців і профспілок.

Генеральна угода на 2008-2009 роки містить рекомендації щодо врахування питань молодіжної та гендерної політики під час укладення колективних договорів та угод. Ці рекомендації були прийняті у Галузевій угоді в сфері житлово-комунального господарства. Крім того, вони були включені до галузевих угод у сферах автомобілебудування, машинобудування, приладобудування, космічного машинобудування, радіоелектроніки, лісового господарства, металообробки, суднобудування, оборонної промисловості, енергетики та електротехнічної промисловості, атомної енергетики і промисловості, які включають зобов'язання щодо врахування у колективних договорах положень, які забезпечують гендерну рівність (інтерв'ю з представником КРУ).

До Генеральної угоди на 2008-2009 роки включено три пункти, які зачіпають гендерний аспект. Роботодавці зобов'язані пропонувати детальні робочі правила для вагітних жінок, які передбачають додаткові витрати на підвищення рівня калорійності, вітамінізації харчування, на додаткове медичне обслуговування, непродовольчі товари, транспортні послуги. По-друге, в Генеральній угоді рекомендується розширити представництво жінок в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, на керівних посадах у сфері виробництва, у виборних органах профспілок та інших громадських організацій. По-третє, Угода рекомендує передбачати у колективних договорах та угодах розвиток культурної діяльності, фізичного виховання та спорту, дитячого оздоровлення, молодіжної та гендерної політики. Даних щодо ступеню, в якому гендерні аспекти фактично включені у колективні договори, у ФРУ немає (інтерв'ю з представником ФРУ).

Незважаючи на текст Генеральної угоди, основні питання колективних договорів і угод стосуються зайнятості, заробітної плати, безпеки та гігієни праці. У статтях колективних договорів і угод, як правило, не визнається існування нерівного ставлення до жінок і чоловіків, а головні розділи колективних договорів та угод, які стосуються заробітної плати, умов праці, зайнятості, соціального захисту та розвитку вітчизняного виробництва, зазвичай не є гендерно-чутливими. Тільки 5-7 відсотків договорів та угод містять гендерно-чутливі положення або формулювання (інтерв'ю з представником ФПУ).

В Україні досі існує і пряма, й непряма дискримінація. Пряма (де-юре) гендерна дискримінація – тобто дискримінація, що випливає з законів або нормативних актів – існує, наприклад, там, де в оголошеннях про вакансії прямо висуваються вимоги про те, що дану вакансію може зайняти тільки чоловік (наприклад, головний бухгалтер) або тільки жінка (наприклад, помічник керівника, секретар, прес-секретар тощо). З іншого боку, вельми поширена непряма (прихована) гендерна дискримінація, що включає, наприклад, висування вимог, що не стосуються виконання певної роботи.

Норми, що захищають жінок, як правило, передбачені в розділі «Соціальний захист», який стосується питань надання відпусток матерям, пільг матерям, які мають двох чи більше дітей. Вони також можуть стосуватися додаткових оплачуваних відпусток, матеріальної допомоги та інших соціальних пільг. Водночас, роботодавці чинять доволі сильний опір включенню таких пільг і гарантій у колективні договори (інтерв'ю з представником Незалежної спілки гірників України (НСГУ), незважаючи на те, що недотримання принципу рівної винагороди за працю рівної цінності є серйозним порушенням міжнародних норм.

³⁶ Аналітичний звіт «Ситуаційний аналіз проблеми гендерної рівності у сфері праці в Україні». – К. –2005.

5.4 Колективні договори в умовах економічної кризи

За загальним правилом, колективні договори не можуть передбачати гірші умови зайнятості порівняно з установленими в трудових договорах (принцип *in favorem*). Проте останніми роками, у зв'язку з економічними негараздами, цей принцип зазнає у деяких країнах критики, і допускається часткова відмова від нього (принцип *in peius*). За умов економічної кризи роботодавці, як правило, переглядають колективні договори задля зниження соціальних гарантій працівникам або скорочення більшої кількості працюючих, ніж це передбачено чинним колективним договором. Профспілки обстоюють позицію щодо обов'язковості дотримання норм, передбачених колективними договорами, і допускають лише тимчасове зниження соціальних гарантій (за винятком заробітної плати). З цієї причини профспілки намагаються уникнути оновлення чинних колективних договорів, запропонованого роботодавцями (інтерв'ю з представником КРУ).

Кількість випадків невиконання норм колективних договорів в період кризи різко зросла. Профспілки в таких випадках, як правило, підтримують адміністрацію. Однією з причин цього є те, що голови профкомів залежать від роботодавців – наприклад, у малих організаціях профспілок голови профкомів повинні виконувати свої повноваження у неробочий час – і тому, що вони не мають підтримки з боку працівників, які, як правило, песимістично ставляться до значних покращень і вважають, що «краще що-небудь, аніж нічого») (інтерв'ю з представником ФПУ) .

За умов погіршення економічної ситуації на підприємствах у зв'язку з кризою працівники найчастіше обстоюють свої права лише у разі звільнення. Причинами такої пасивної позиції є побоювання втратити робоче місце, відсутність кваліфікованої правової допомоги та правова безграмотність щодо прав працівників (інтерв'ю з представником Незалежної профспілки гірників України).

6. ҐЕНДЕРНА ДИСКРИМІНАЦІЯ – ПРОБЛЕМИ НА ПРАКТИЦІ

6.1 Проблеми ґендерної дискримінації на підприємствах

Незважаючи на досягнення українського законодавства у забезпеченні рівноправності чоловіків і жінок, фактично ґендерна політика далека від реалізації, особливо щодо прав жінок у сфері зайнятості. Нерівність, як правило, виявляється у наданні роботодавцями переваги чоловікам у разі прийняття на роботу; збереженні робочого місця при скороченні штатів; нерівній заробітній платі.

Трудове законодавство України дає жінкам право порушувати позови проти необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу ³⁷ (1, ст. 232), однак підстав для позову при незаконній відмові у призначенні жінки на вищу посаду немає.

Критики вважають, що трудове процесуальне право повинно враховувати ґендерні стереотипи на ринку праці. Для забезпечення фактичної ґендерної рівності у трудових відносинах право повинне передбачати для жінок додаткові процесуальні гарантії. Зокрема слід передбачити додаткові підстави для судового позову в разі непризначення жінки на вищу посаду, незважаючи на її кваліфікацію. Тягар доведення в таких випадках необхідно покласти на роботодавця. Жінкам також має бути дозволено ініціювати такий судовий позов, якщо вони вважають, що їх дискримінують, оскільки роботодавці повинні надати докази того, що, віддавши перевагу чоловіку, вони виходили суто з професійних характеристик працівників і факту дискримінації щодо жінки не було. Включення таких положень до українського законодавства дасть змогу суттєво знизити рівень дискримінації щодо жінок у разі призначення на вищі посади, оскільки у працівників-жінок з'явиться правовий механізм здійснення своїх прав.

Явище професійної сегрегації в українському суспільстві є відображенням існуючих професійних стереотипів. Асиметричне ставлення до жінок у професійній структурі суспільства призводить до розривів в оплаті праці, дискримінації при наймі на роботу, нерівномірного розподілу чоловіків та жінок у різних галузях (горизонтальна сегрегація) та дискримінації щодо розподілу посад у рамках окремих професійних груп. Усупереч конституційним нормам ґендер також має значний вплив на можливості професійного зростання.

Щодо горизонтальної сегрегації, то в Україні є чіткий розподіл галузей економіки між статями. Традиційно жіночими галузями є педагогіка, охорона здоров'я, торгівля, громадське харчування. Зараз відбуваються значні структурні зміни в промисловості, зростає частка жінок в будівництві, транспорті, важкій та легкій промисловості. Проте, причина таких змін стосується не так більшої ґендерної рівності, як виходу працівників-чоловіків із цих галузей внаслідок низьких заробітків і великої заборгованості з виплати заробітної плати.

За сучасних соціально-економічних умов, коли під час переходу до ринкової економіки спостерігається зміщення зайнятості до приватного сектора, роботодавці часто порушують права жінок, які мають малолітніх дітей. Це може виявлятися в залученні таких жінок до понаднормових робіт без додаткової оплати, а також у незаконних звільненнях ³⁸. Є випадки, коли жінку, яка перебуває у відпустці по догляду за дитиною до трьох років, звільняють у зв'язку з невиходом на роботу впродовж більш як чотирьох місяців поспіль унаслідок тимчасової непрацездатності ³⁹ [1, ст. 40, п. 5]. Це є як незаконним звільненням, так і порушенням конституційного права жінки на працю. У ст. 40 КЗпП йдеться про те,

³⁷ Кодекс законів про працю // Право України. – 1996. – № 2-3.

³⁸ Н.А. Плахотіна. Правове забезпечення реалізації ґендерної політики в трудових процесуальних відносинах // http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Apptip/2007_10/plashotina.pdf

³⁹ Кодекс законів про працю // Право України. – 1996. – №2-3.

що звільнення працівника за ініціативою роботодавця не допускається в період перебування працівника у відпустці, а звільнення жінок, які мають дітей віком до трьох років, забороняється, окрім випадків ліквідації підприємства. Утім, факти такої дискримінації не оприлюднюються, а постраждалі від цього жінки, як правило, не звертаються до профспілок на предмет надання їм допомоги у здійсненні своїх прав (інтерв'ю з представником ВОСТ).

За чинним українським законодавством чоловіки і жінки абсолютно рівні у своїх процесуальних правах. Проте на практиці нерідко трапляються ситуації, коли жінки не мають можливості реалізовувати свої права, а юридична рівність не гарантує рівність фактичну. Наприклад, жінка, яка перебуває у відпустці по догляду за дитиною до трьох років, зазвичай не може залишити з ким-небудь дитину, а судовий розгляд може потребувати багато часу. Рішенням цієї проблеми могло б стати представлення інтересів жінки у суді адвокатом чи іншим представником. Проте, як відомо, далеко не кожна жінка може дозволити собі найняти фахівця, що вкрай ускладнює для багатьох жінок здійснення своїх трудових прав. У цьому контексті важливим доповненням до української гендерної політики було б надання жінкам із дітьми віком до трьох років права на безкоштовне юридичне представлення інтересів в суді кваліфікованим фахівцем. Це сприяло б реальній рівності трудових прав чоловіків і жінок за сучасних ринкових умов.

Опитування представників організацій роботодавців щодо існуючих проблем гендерної дискримінації на підприємствах свідчить, з одного боку, про загальну необізнаність щодо гендерних питань, що видно з відсутності даних із цього питання. З іншого боку, багато представників відмовляються визнати дії, що не пов'язані безпосередньо з рівнем заробітної плати, як нерівність, що свідчить про глибшу відсутність розуміння серед роботодавців щодо гендерної дискримінації.

Існує багато фактів непрямої гендерної дискримінації (таких як висування необґрунтованих гендерно-специфічних вимог до певних посад), але ця практика характерна не для всіх роботодавців. Щодо кар'єрного зростання, то в більшості випадків більш успішними в цьому є чоловіки. Певний гендерний поділ праці існує й на побутовому рівні. Як правило, під час зустрічей жінки-співробітниці виконують традиційні жіночі обов'язки (сервірують стіл, мють посуд тощо), тоді як чоловіки виконують організаційні завдання (інтерв'ю з представником ВАР).

6.2 Гендерна дискримінація при найманні на роботу, стажуванні, кар'єрному зростанні

Державний департамент нагляду за дотриманням законодавства про працю (Держнаглядпраці)

Метою діяльності Держнаглядпраці є забезпечення дотримання законодавства про працю в Україні, зокрема стосовно праці жінок. Ця діяльність охоплює наступні питання: роботи, на яких забороняється застосування праці жінок; обмеження праці жінок на роботах у нічний час; залучення вагітних жінок та тих, які мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні, і відправлення їх у відрядження; залучення жінок, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, до надурочних робіт, і направлення їх у відрядження; переведення на легшу роботу вагітних жінок та тих, які мають дітей віком до трьох років; надання відпусток у зв'язку з вагітністю, пологами і для догляду за дитиною; приєднання щорічної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами; порядку надання відпустки для догляду за дитиною і зарахування її до стажу роботи; надання відпусток жінкам, які усиновили дітей; надання додаткової відпустки працівникам, які мають дітей; надання перерви для годування дитини; прийняття на роботу і заборони звільнення вагітних жінок та тих, які мають дітей; надання вагітним жінкам та тих, які мають дітей віком до чотирнадцяти років, путівок до санаторіїв та будинків відпочинку і надання їм матеріальної допомоги; рівності трудових прав чоловіків та жінок в Україні.

У лютому 2009 року, в рамках кампанії цільових перевірок, проведено перевірки дотримання законодавства про працю жінок на 1716 підприємствах, де на день перевірки працювали 14863 жінки. Проведеними перевітками не виявлено фактів порушення вимог законодавства щодо рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері праці, зокрема щодо заробітної плати. Інші порушення законодавства про працю, зокрема стосовно жінок, виявлено на 936 підприємствах. Найпоширенішим порушенням є виплата заробітної плати за весь час щорічної відпустки пізніше ніж за три дні до початку відпустки (мало місце на 795 підприємствах). Також встановлено порушення щодо надання додаткових оплачуваних відпусток працівникам (жінкам), які мають дітей (на 18 підприємствах), залучення жінок до роботи в нічний час (на 32 підприємствах). Випадків порушення законодавства щодо залучення вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком від 3 до 14 років або дітей-інвалідів без їх згоди до роботи в надурочний час та направлення їх у відрядження не виявлено. Не було також випадків порушення вимоги щодо встановлення неповного робочого дня на прохання жінки, надання відпусток без збереження заробітної плати для догляду за дитиною віком до 6 років, звільнення вагітних жінок та тих, які мають дітей віком до трьох років (інтерв'ю з представником Держнаглядпраці).

Державний центр зайнятості

З огляду на важливість питань, що стосуються ґендеру, Державний центр зайнятості (ДЦЗ) веде наступну діяльність:

- сприяння у працевлаштуванні шляхом забезпечення вільного та рівного доступу шукачів роботи до актуальної та повної інформації про вакансії, про стан ринку праці та про трудове законодавство;
- надання адресних соціальних послуг, забезпечення участі в семінарах, тренінгах, масових заходах, спрямованих на посилення самостійності громадян і прискорення їхнього працевлаштування, на основі ґендерної рівності;
- забезпечення рівного доступу безробітних жінок та чоловіків до професійного навчання з метою подальшого працевлаштування;
- розроблення проектів і програм щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері зайнятості;
- участь у міжнародних проектах з метою подальшого просування міжнародних стандартів ґендерної рівності у сфері праці та соціального захисту.

Реалізація комплексного підходу щодо впровадження ґендерної рівності забезпечується участю фахівців ДЦЗ в експертній робочій групі з ґендерних питань, створеній Міністерством праці та соціальної політики України у 2007 р.

Діяльність ДЦЗ організована на основі системи стратегічного планування, побудованої на цільових програмах та планах роботи на рік і півріччя, що дає змогу інтегрувати ґендерні питання в роботу кожного підрозділу відповідно до їхньої функціональної спрямованості. Стан реалізації цих програм оцінюється щоквартально. Узагальнена інформація надається керівництву Державного центру зайнятості для ухвалення відповідних рішень.

За словами представника ДЦЗ, у центрах зайнятості створено ґендерні центри (куточки) або бібліотеки, де зберігаються підручники, інформаційні буклети, література та нормативно-правові акти

з гендерної проблематики. У кожному базовому центрі зайнятості проводяться інформаційні семінари, які включають гендерні питання та роз'яснення щодо реалізації гендерної політики. В Інтернет-центрах, комп'ютерних класах відвідувачі можуть ознайомитися з інформацією з гендерної проблематики на веб-сторінках державної служби зайнятості ⁴⁰. Координацію цього напрямку роботи в базових центрах зайнятості здійснюють фахівці ДЦЗ. В окремих центрах зайнятості створено жіночі клуби, наприклад, «Я, родина та робота», «Я-успішна жінка», «Жінки, об'єднуймося» тощо, де успішні жінки діляться своїм досвідом з іншими.

Роботодавцям забороняється в оголошеннях про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яку можуть виконувати виключно особи певної статі. Прикладом може бути театр, що публікує оголошення про вакансію для актора-чоловіка, або лікарня, що дає оголошення про роботу для акушерки-жінки. Роботодавці не можуть висувати різні вимоги, віддаючи перевагу представникам однієї статі, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей. При цьому дискримінацією за ознакою статі не вважаються: спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини; обов'язкова строкова військова служба для чоловіків, передбачена законом; різниця в пенсійному віці для жінок і чоловіків, передбачена законом; особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їхнього репродуктивного здоров'я; позитивні дії – спеціальні тимчасові заходи щодо подолання дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України. Водночас, жінки у певних професіях і секторах – особливо у неформальній економіці, де переважають невизначені або приховані трудові відносини – не обов'язково отримують цей захист.

Незважаючи на ці заборони, у 70 відсотках оголошень про прийняття на роботу зазначено умови щодо статі претендентів на вакансії. Жодних санкцій за порушення законодавства у цьому аспекті не передбачено. Саме жінки першими відчувають на собі негативні наслідки економічної кризи, такі як, урізання соціальних пакетів, звільнення, скорочення робочого часу, зменшення заробітної плати. Всеукраїнському об'єднанню солідарності трудівників відомі випадки, коли при найманні на роботу роботодавець віддавав перевагу чоловікам або незаміжнім жінкам перед заміжніми жінками, жінками з дітьми, вагітними жінками. Проте жодних скарг від таких жінок не надходило (інтерв'ю з представником ВОСТ).

Практика також свідчить про наявність дискримінації молодих жінок «на біологічних підставах», а саме у зв'язку з вагітністю, пологами та доглядом за дитиною. Яскравим прикладом такої ситуації є вимоги в оголошеннях про прийняття на роботу неодруженої жінки без дітей або заміжньої жінки з дорослими дітьми. Часто буває, що жінки віком до 35 років стають об'єктом сексуальних домагань з боку керівників або колег, іноді в обмін на підвищення заробітної платні або посади.

ФРУ не проводила спеціальних досліджень з питань гендерної дискримінації при найманні на роботу, стажуванні, кар'єрному зростанні та не збирає такої статистики (інтерв'ю з представником ФРУ). Аналогічним чином, критерії відбору працівників на посади в КРУ не є гендерно чутливими. Вони зумовлені кваліфікацією кандидатів, їхньою освітою, професіоналізмом, досвідом роботи у певній сфері. Це також стосується рішень щодо про підвищення кваліфікації та кар'єрне зростання кандидатів (інтерв'ю з представником КРУ). Ця відсутність чутливості до гендерних питань в організаціях роботодавців пов'язана з їхнім обмеженим досвідом у вирішенні гендерних проблем, здебільшого через необізнаність із гендерними питаннями серед жінок і чоловіків. Своєю чергою, це породжує викривлене сприйняття гендерної дискримінації на інституційному та індивідуальному рівнях (інтерв'ю з представником ФПУ).

⁴⁰ www.dcz.gov.ua

6.3 Розв'язання проблем гендерної дискримінації шляхом соціального діалогу та колективних переговорів

Система соціального діалогу залишатиметься неефективною й суто формальною, якщо не буде забезпечена обов'язковість виконання колективних договорів і угод, норми яких враховують принципи гендерної рівності. Колективні переговори можуть бути ефективними для вирішення проблем жінок, але спочатку треба належним чином порушувати ці питання. Утім, досить часто на різних етапах колективних переговорів інтереси жінок або не враховують, або (крім положень про захист материнства) розглядають на одному рівні з інтересами чоловіків. Цей так званий «гендерно-нейтральний підхід» може посилити існуючу дискримінацію чи спровокувати виникнення її нових форм. Оскільки колективні переговори нерідко базуються на угодах, що уклалися в минулому, нові гендерно-орієнтовані положення зовсім не включають до угод або ж кількість їх залишається мінімальною.

За оцінкою представників організацій роботодавців, у Генеральній угоді, в низці галузевих та регіональних угод, колективних договорах в останні два роки приділено підвищену увагу питанням гендерної рівності. Представники профспілок зауважують, що побоювання втратити робоче місце стримує працівників у вирішенні будь-яких трудових питань та порушень з боку роботодавця, і багато проблем, таких як, сексуальні домагання, зазвичай не висвітлюються жінками (інтерв'ю з представником НПГУ, інтерв'ю з представником КВПУ).

За даними опитування громадської думки, що проводилось Центром «Ла Страда-Україна» разом із Київським міжнародним інститутом соціології, 40% українців вважають проблему сексуальних домагань актуальною для світу в цілому, а 43% – особливо важливою для України. Актуальним для себе цю форму дискримінації на робочому місці назвали 6 % респондентів ⁴¹. Ці низькі показники відповідають думці Катерини Левченко, президента Центра «Ла Страда-Україна», про те, що в цілому рівень розуміння проблеми сексуальних домагань є невисоким. Близько третини респондентів посилювалася на стереотипи, відповідаючи на запитання про сексуальні домагання, стверджуючи, що від сексуальних домагань страждають лише жінки «легкої поведінки», причому вони самі їх провокують.

Ще в одному дослідженні, проведеному в листопаді 2008 р. ФПУ та Управлінням моніторингу дотримання прав людини в діяльності ОВС МВС України, працівники медичної, освітньої, транспортної, промислової сфер зайнятості, а також органів внутрішніх справ були опитані щодо сексуальних домагань на робочому місці. Багато з опитаних працівників виявили краще розуміння проблеми. 70% вважають, що сексуальні домагання – це систематична небажана поведінка сексуального характеру, 75% – що це – небажані сексуальні пропозиції або примушування до вступу у сексуальні відносини; 63% погоджуються, що це поведінка, коментарі або сексуальні контакти, що здатні принизити або образити працівника/працівницю. 22,3 % опитаних вказали, що проблема сексуальних домагань є актуальною для них. Більшість респондентів також визнали проблему сексуальних домагань значущою для України в цілому (68,5%). У розрізі сфер діяльності найбільші частки тих, хто вважає проблему актуальною для країни в цілому, належать освітянам (79,3%), працівникам медицини (54%) та транспорту (51,5%).

Водночас, опитування, проведене спільно з профспілками, показало, що більшість респондентів розуміють сексуальні домагання, як дії керівника по відношенню до підлеглих, не визнаючи, що вони також можуть мати місце між колегами.

За словами Катерини Левченко, українське законодавство у сфері протидії сексуальним домаганням на робочому місці є більш формальним за характером, а практичне застосування є складним ⁴². Наприклад, Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків», який містить визначення сексуальних домагань та визначає порядок оскарження таких дій, фактично не містить ефективного механізму захисту від сексуальних домагань. Українське законодавство у цій сфері зовсім не враховує міжнародного досвіду.

⁴¹ Сексуальні домагання на робочому місці – актуальна проблема в Україні? – Ресурсний центр Гурт // <http://gurt.org.ua/news/recent/1884/>

⁴² http://www.lastrada.org.ua/content/doc/bul_1_Jan_March_2009.pdf

6.4 Професії, заборонені для жінок

Санітарні правила і норми визначають обов'язкові гігієнічні вимоги щодо виробничих процесів, робочих місць, трудових процесів, виробничого середовища й санітарно-побутового забезпечення працівниць. Вони поширюються на підприємства, установи та організації всіх форм власності, де застосовується праця жінок.

Жінкам, зайнятим на приватних підприємствах, мають надаватися робочі місця, що відповідають гігієнічним нормативам. Будь-які фізичні зміни на робочому місці повинні здійснюватися під час приписаних періодів відпочинку й не повинні справляти негативного впливу в найближчому і віддаленому періодах на стан здоров'я працівниць. Якщо на робочому місці наявні хімічні речовини, патогенні мікроорганізми або речовини, що мають алергічну, канцерогенну, мутагенну дію, то праця жінок дітородного віку не дозволяється.

Відповідно до ст. 174 КЗпП ⁴³ і ст. 10 Закону України «Про охорону праці» ⁴⁴, не можна допускати жінок до робіт із важкими умовами праці, робіт із шкідливими або небезпечними умовами праці, до підземних робіт (крім нефізичних робіт чи робіт із санітарного й побутового обслуговування). Існують також норми гранично допустимих навантажень для жінок при підйманні та переміщенні важких речей вручну, встановлені наказом МОЗ України «Про затвердження граничних норм підймання та переміщення важких речей жінками» від 10.12.1993 року № 241. Забороняється залучати жінок до робіт, пов'язаних із постійним переміщенням упродовж робочої зміни вантажів масою понад 7 кг, використовувати жіночу працю в нічний час і надурочно.

Сучасне законодавство дозволяє залучати жінок до роботи в нічний час, але тимчасово й лише в тих галузях, де це необхідно. Забороняється залучати вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, до нічної й понаднормової праці, роботи у вихідні дні, а також відправляти у відрядження (статті 174-186 КЗпП України).

Перелік важких робіт зі шкідливими й небезпечними умовами, на яких забороняється застосовувати працю жінок, містить понад 500 видів робіт у різних галузях виробництва (Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 р. № 256). Тим не менш, чисельність жінок, які працюють у важких і шкідливих умовах, знижується вкрай повільно. За даними статистики, на важких роботах у промисловості частка жінок становить 20%, а в будівництві — понад 25% працівників. У цехах із важкими та шкідливими умовами працюють понад 30% жінок ⁴⁵.

Чинні обмеження, вважають представники організацій роботодавців, не слід розглядати як недолік законодавства, адже вони передусім мають захисний характер: жінки загалом фізично непридатні для надважких фізичних робіт, і їхнє репродуктивне здоров'я може бути пошкоджено (інтерв'ю з представником КРУ). Представники профспілок також вважають існування подібного переліку робіт і професій об'єктивно необхідним з точки зору фізіології жінки. Основним недоліком вони вважають застаріле законодавство з питань охорони праці, зокрема в частині, що стосується жінок (інтерв'ю з представником ФПУ).

Важливо поставити питання про об'єктивність видів робіт і професій, заборонених для жінок. Якою мірою роботи вважаються непридатними для жінок на підставі саме відмінностей між чоловіками й жінками за фізичною силою? Якою мірою певні роботи, що вважаються непридатними для жінок, не є також небезпечними для репродуктивної функції чоловіків? Якою мірою ці роботи, що вважаються непридатними для жінок, ґрунтуються на ґендерних стереотипах? Важливо регулярно переглядати переліки заборонених робіт на основі наукових критеріїв.

⁴³ <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=5&nreg=322-08>

⁴⁴ http://www.jobs.ua/pravo/labour_protection/lib-article-206/

⁴⁵ <http://www.library.if.ua/book/86/6070.html>

6.5 Передова практика щодо ґендерної рівності

З метою запобігання дискримінації у доступі до роботи Кодексом Законів про працю України передбачено гарантії щодо рівності трудових прав громадян України (ст. 2); забезпечення права громадян на працю (ст. 5); заборони необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, обмеження прав чи встановлення переваг при укладанні, зміні та припиненні трудового договору залежно від статі (ст. 22).

Рівність прав можна бачити у наступних ситуаціях: надання жінкам рівних із чоловіками можливостей у праці та винагороді за неї; вжиття спеціальних заходів щодо охорони праці і здоров'я жінок; створення умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством, включно з наданням оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям. Працездатним громадянам, які постійно проживають на території України, держава гарантує правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи.

Незважаючи на законодавство, на практиці є багато випадків, де жінки не можуть обіймати певні посади, тому що не мають певного стажу роботи або тому, що існує поширене переконання, що на них неможна покладатися через сімейні обов'язки. Через таке ставлення жінки, як правило, залишаються працювати на нижчих посадах і отримують меншу заробітну плату, а можливості їхнього професійного зростання є досить обмеженими. Жінки, які повертаються на роботу після народження дітей, опиняються у невигідному становищі, оскільки вони старші за віком, мають менший стаж роботи за фахом, обмежену мобільність та можливості працювати понаднормово.

Державне регулювання охорони праці жінок спрямоване на створення належних умов для повноцінного відтворення їхнього трудового потенціалу, забезпечення повної продуктивної зайнятості жінок, поліпшення умов праці жінок, зниження ризиків для здоров'я і життя. В Україні розроблено систему комплексного розв'язання проблем охорони праці жінок на підставі національних програм і державних напрямів з соціально-економічних питань. «Довгострокова програма поліпшення становища жінок, сім'ї, охорони материнства і дитинства», затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 28 липня 1992 року № 431, та «Програма вивільнення жінок із виробництв, пов'язаних з важкою працею та шкідливими умовами, а також обмеження використання їх праці у нічний час на 1996—1998 роки», визначають шляхи реалізації державної політики у сфері охорони праці жінок та поліпшення умов їхньої праці. Більшість із них визнані як першочергові заходи в «Основних напрямках розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року». Одним із основних заходів поліпшення умов праці жінок є вивільнення їх з виробництв із важкими і шкідливими умовами праці. Система превентивних заходів передбачає технічну модернізацію робочих місць і скорочення тривалості дії негативних виробничих чинників.

7. ВИСНОВКИ ТА ПОЛІТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

Уряд, поряд з організаціями роботодавців та працівників, докладає дедалі значніших зусиль для сприяння рівним можливостям та рівному ставленню до жінок та чоловіків у світі праці. Проте рівень обізнаності і, що найбільш важливо, рівень практичного досвіду щодо реалізації недискримінаційних політик та включення ґендерних питань в основні напрямки діяльності все ще не є достатнім. Це є справедливим для всього кола партнерів, що відповідають за реалізацію Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», у тому числі державних установ та організацій соціальних партнерів.

Забезпечення рівних прав чоловіків та жінок залежить від індивідуального розуміння ґендеру та досвіду учасників у даному процесі. Хоча у законодавстві існує формальна рівність, для справжнього досягнення рівності необхідно глибше розуміння ґендерних питань.

Національне трудове законодавство до цього часу безпосередньо не регулює питання ґендерної рівності. Проте з ухваленням Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2006 року №2866-IV правовідносини у цій сфері будуть певним чином унормовані. Ст. 17 вимагає забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у світі праці. Роботодавці зобов'язані створювати умови праці, які б давали змогу жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі; забезпечувати жінкам і чоловікам можливість поєднувати трудову діяльність із сімейними обов'язками; забезпечувати рівну оплату праці жінок і чоловіків за однакової кваліфікації та однакових умов праці; вимагати безпечних умов праці та запобігання сексуальних домагань. Законом також передбачені рівні права та можливості у сфері працевлаштування, просування по службі, підвищення кваліфікації та перепідготовки, соціального захисту, укладання колективних договорів і угод.

Моніторинг реалізації Закону здійснює Мінсім'ямолодьспорт України. Державний комітет статистики України, у свою чергу, має забезпечувати відображення органами державної статистики показників становища чоловіків і жінок у всіх сферах життя суспільства.

Більшість підприємств залишаються необізнаними про ґендерні питання та їхню наявність у національному законодавстві. Згідно з оцінками ⁴⁶, у половині досліджуваних організацій їхні працівники не були належним чином поінформовані про Указ Президента України ⁴⁷ щодо призначення уповноважених з питань забезпечення рівних прав жінок і чоловіків згідно з яким у кожному органі виконавчої влади або місцевого самоврядування на одного із заступників керівника покладаються обов'язки уповноваженого з питань забезпечення рівних прав жінок і чоловіків. Про заходи ґендерного спрямування в установах та організаціях, де працюють експерти, повідомили лише 49% . Решта експертів зазначили, що впродовж останнього року жодної роботи з ґендерних питань на їхніх робочих місцях не проводили ⁴⁸.

Кабінет Міністрів України як суб'єкт законодавчої ініціативи має спрямовувати свою діяльність на вдосконалення та формування ґендерного законодавства. Державною програмою з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві до 2010 року передбачено внесення змін до виборчого законодавства і до Закону України «Про політичні партії в Україні» щодо ґендерних квот як тимчасових спеціальних заходів з утвердження рівності прав жінок і чоловіків, які мають набути чинності до 2010 року. Цей крок відповідає міжнародним рекомендаціям і досвіду ґендерної рівності у багатьох країнах Європи. У висновках ґендерно-правової експертизи Закону України «Про статус народного депутата України», представлених Міністерством юстиції України у травні 2008 року, також вбачається доцільним впровадження ґендерних квот, що мають забезпечити рівне представництво кожної статі при формуванні органів Верховної Ради України.

⁴⁶ Експертне дослідження було проведено у вересні-жовтні 2006 року Центром соціальних експертиз Інституту соціології НАН України. Всього було опитано 175 експертів – відповідальних виконавців у різних сферах суспільного життя.

⁴⁷ Указ Президента України «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 26 липня 2005 року

⁴⁸ Ґендерні стереотипи та ставлення громадськості до ґендерних проблем в українському суспільстві. – К., 2007. – С. 18.

Результати цього дослідження дають підстави стверджувати, що в Україні мають місце певні зрушення щодо втілення принципу рівності жінок і чоловіків у всіх сферах життя, зокрема у сфері праці. Про це свідчать існуюча нормативно-правова база, створені інституції, здійснення заходів гендерного спрямування. Проте, незважаючи на наявність законодавства, контроль за гендерною дискримінацією, бюджетне фінансування, рівень інформаційно-пропагандистської роботи з населенням можна оцінити як недостатній. Така оцінка стосується й поточної практики захисту від гендерної дискримінації через судову систему та подання скарг уповноваженим особам. . За даними опитування ⁴⁹, розгляд скарг на випадки дискримінації за ознакою статі та аналіз гендерного дисбалансу кадрового складу організації проводилися нечасто. Про них згадали лише по 10% експертів серед представників одинадцяти організацій, які брали участь в опитуванні.

Політичні рекомендації

Державну політику зайнятості слід оптимізувати, зокрема щодо наступного:

- існування специфічного жіночого ринку праці, який у багатьох випадках відтворює світові тенденції розвитку (звужений попит, низьку заробітну плату, підвищену потребу в охороні праці, соціальні пільги);
- необхідність державного соціального захисту;
- необхідність перегляду існуючих соціальних прав, у тому числі повного комплексу питань зайнятості стосовно жінок та його зв'язку з іншими аспектами життя суспільства (демографією, прав і свобод людини, гендерної рівності).

З огляду на це пріоритетне завдання державної політики щодо жіночої зайнятості на сучасному етапі має бути визначено як створення умов для підвищення конкурентоспроможності жінок на ринку праці, їхньої участі у різних секторах економіки. Це повинно супроводжуватися субсидуванням робочих місць, програмами підтримки виробництва, підприємництва та самозайнятості, застосуванням нестандартних режимів зайнятості. Такі заходи слід уживати диференційовано, з урахуванням вікового, освітнього, професійного рівня та місця проживання.

Шляхами подолання гендерних стереотипів та підвищення ефективності соціального діалогу з питань гендерної дискримінації мають стати:

- освітня робота, розповсюдження друкованих матеріалів з питань гендерної рівності, створення Національного гендерного ресурсного центру, розширення мережі гендерних ресурсних центрів в областях;
- упровадження навчальних програм із питань гендерної рівності для зацікавлених соціальних партнерів на всіх рівнях;
- поширення передової практики і результатів щодо гендерної рівності;
- розбудова взаємовідносин із соціальними партнерами та жіночими, правозахисними, феміністськими та іншими організаціями, задіяними у сприянні гендерній рівності.

⁴⁹ Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві. – К., 2007. – С. 18.

Заходи щодо подолання ґендерних стереотипів та підвищення ефективності соціального діалогу з питань ґендерної дискримінації мають охоплювати:

У сфері праці:

- просування міжнародних трудових норм, зокрема тих, що стосуються захисту материнства і працівників із сімейними обов'язками, охорони праці, неповної зайнятості і надомних працівників;
- дотримання Декларації про основні принципи та права у світі праці (1998), що сприяє забезпеченню фундаментального права людини на ґендерну рівність.

У сфері зайнятості та доходів:

- розширення можливостей зайнятості для жінок, забезпечення жінкам рівного доступу до професійного навчання, використання нових технологій, набуття нових навичок з метою подолання професійної сегрегації;
- викорінення бідності шляхом усунення кількісних і якісних обмежень щодо працевлаштування жінок, боротьба з торгівлею жінками;
- підтримку найманих працівників і самозайнятих у неформальній економіці шляхом використання інноваційних підходів і схем;
- підтримку жінок у сферах менеджменту і підприємництва;
- розроблення спеціальних заходів, що враховуватимуть особливу вразливість жінок під час нинішньої економічної кризи.

У сфері соціального захисту:

- забезпечення безпечних і гідних умов на робочому місці, запобігання бідності та соціальній ізоляції, забезпечення рівного доступу до системи соціального захисту;
- усунення дискримінації у застосуванні головних принципів соціального захисту, поширення цих принципів на тих, хто перебуває поза системою соціального захисту;
- забезпечення захисту здоров'я працівників з урахуванням специфічних потреб чоловіків і жінок;
- захист материнства, недопущення сексуальних домагань на робочому місці, поліпшення умов праці;
- розроблення практичних заходів щодо забезпечення рівності прав чоловіків і жінок на оплату праці й виховання дітей.

У соціальному діалозі:

- підтримку ідей просування гендерної рівності, інтегрованих до текстів законопроектів, забезпечення включення гендерної складової до Національної стратегії розвитку, до державної, регіональних та галузевих програм соціально-економічного розвитку;
- моніторинг нормативно-правових актів щодо гендерної чутливості спільно з національними гендерними організаціями;
- забезпечення гендерного балансу на керівних посадах і на рівні прийняття рішень, а також серед представників соціальних партнерів.

3 метою підвищення ефективності заходів щодо впровадження гендерної політики необхідно:

- провести громадські слухання, присвячені стану реалізації гендерної політики в Україні;
- створити громадський інститут гендерно-чутливої експертизи проектів законів та управлінських рішень (програм, проектів, планів) і відповідної інфраструктури (обліку, моніторингу, системного аналізу, імітаційного моделювання);
- узгодити позицію стосовно місця гендерної рівності на національному рівні, сформулювати конкретне послання суспільству;
- запровадити гендерний аналіз під час формування галузевих і територіальних програм соціально-економічного розвитку;
- розробити моніторинг упровадження гендерної рівності, визначити гендерно-чутливі індикатори, визначити періодичність проведення аналізу ефективності реалізації гендерної політики, підготовки звітів за результатами моніторингу відповідних процесів з урахуванням досвіду інших держав;
- забезпечити подальший розвиток гендерної статистики, розробити рекомендації щодо вдосконалення системи планування, звітності та збирання інформації;
- ураховувати гендерні підходи у публічних заходах (круглих столах, семінарах, конференціях);
- проводити семінари з гендерної проблематики в регіональних та базових центрах зайнятості;
- сприяти проведенню інформаційно-роз'яснювальної кампанії з політики гендерної рівності, зокрема, шляхом проведення партисипативного гендерного аудиту, на засадах активної участі громадськості;
- підготувати навчальний посібник для фахівців урядових структур та НУО, а також інформаційний буклет з гендерної проблематики для працівників та роботодавців;
- у статутних і програмних документах організацій передбачати конкретні завдання щодо досягнення гендерної рівності, з розроблення стратегій просування політики гендерної рівності в організації;

- зламувати стереотипи кадрової політики для забезпечення рівного доступу жінок до прийняття рішень, забезпечувати ґендерно-збалансований кадровий резерв, розробити систему заохочення жінок у просуванні на вищі керівні посади в організаціях;
- розробити й запровадити систему підтримки працівників із сімейними обов'язками (на рівні колективних договорів чи внутрішніх корпоративних правил);
- рекомендувати збільшити кількість положень, що гарантують рівні права та можливості жінок і чоловіків, із зазначенням конкретних термінів їх реалізації у колективних договорах, розробити та внести пропозиції щодо збільшення кількості відповідних положень у Ґенеральній угоді;
- налагодити співпрацю з громадськими організаціями, зокрема жіночими, для збирання інформації та визначення шляхів запобігання ґендерній дискримінації.

Ще одним важливим елементом підвищення кваліфікації й компетенції працівників є навчання з запровадження ґендерного аналізу як важливої складової соціально-економічного аналізу. Цього можна досягти шляхом участі персоналу у спеціальних навчальних програмах з ґендерних аспектів економічної, фінансової, соціальної політики.

Рекомендується, щоб навчальні заклади:

- ввели до навчальних програм тему «Забезпечення рівних прав жінок і чоловіків у законодавчих актах України», висвітлювати Декларацію тисячоліття Організації Об'єднаних Націй та Цілі розвитку тисячоліття для України»;
- заохочували студентів до проведення досліджень із ґендерних питань, включати ґендерну проблематику до вузівських та міжвузівських конкурсів наукових робіт.

В Україні необхідно підвищити рівень обізнаності громадськості щодо ґендерної дискримінації, оскільки усвідомлення важливості цієї проблеми наразі недостатнє. Реалізації такої мети має максимально сприяти проект МОП–ЄС «Рівність жінок та чоловіків у світі праці».

ДОДАТОК А. ОГЛЯД ЛІТЕРАТУРИ З ПИТАНЬ ҐЕНДЕРНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ

На теренах колишнього СРСР ґендерні дослідження почалися лише у другій половині 1990-х років. Розвиток ґендерних досліджень в Україні обговорюють Е.Плісовська, Н.Лавриненко, Л.Смоляр, у чийх дослідженнях аналізуються проблеми і перспективи вітчизняних досліджень, історія громадської активності жінок та фемінізму в Україні. Зокрема Л.Смоляр, досліджуючи особливості сучасного жіночого руху в Україні, доходить висновку про його зв'язки з історичними національними традиціями фемінізму.

Ґендерна рівність у законодавстві

Правовим аспектам ґендерної рівності в Україні присвячені дослідження Т.Мельник та О.Рудневої, М.Буроменського, в яких автори відзначають нерівномірність представництва жінок та чоловіків у політиці, аналізують механізми забезпечення рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок у міжнародному контексті. Ґендерній експертизі українського законодавства присвячені праці А.Олійник, З.Ромовської, І.Лаврінчук, Н.Болотіної, С.Хрісанової. Серед останніх наукових досліджень на особливу увагу заслуговує колективна публікація, в якій висвітлено основні висновки ґендерного аналізу українського законодавства. Ці праці зосереджені на ґендерному аналізі певних галузей вітчизняного законодавства: конституційного, соціального, трудового, житлового, а також міжнародного права. У них також визначено можливі сфери законодавства, що можна було б удосконалити.

Рівне представництво

Необхідність забезпечення рівного представництва жінок і чоловіків у сфері державного управління та ухвалення рішень підкреслюють Н.Грицяк, Ю.Галустян та інші науковці. Л.Кобелянська пропонує впровадження комплексного підходу до вирішення ґендерних проблем в Україні на основі міжнародного досвіду.

Ґендерна економіка

Ґендерна економіка обговорюється у статтях Т.Журженко, Е.Мезенцевої, М.Малишевої, Н.Римашевської. Автори узагальнюють основні зарубіжні економічні підходи до дослідження проблем ґендерної дискримінації, зокрема на ринку праці та в розрізі домогосподарств, загальніше простежують історію розвитку ґендерної економіки.

Ґендерна дискримінація

Існування ґендерної дискримінації в українському суспільстві та економіці проаналізовано у працях Е.Лібанової, О.Грішної, В.Новікова, О.Макарової, Л.Лобанової, М.Баксакової, Т.Журженко, М.Ліборакіної, Е.Плісовської, Г.Герасименко. Ці автори подають приклади ґендерної дискримінації на ринку праці України, що виявляється в нижчих рівнях середньої заробітної плати жінок та у підвищеному ризику жіночого безробіття.

Серед останніх публікацій, де комплексно розглянуто проблеми гендерної дискримінації, слід назвати монографію: Герасименко Г.В. Гендерні аспекти соціальної політики в Україні. – Умань: «Візаві», 2008. – 250 с., де розроблено теоретичні засади гендерних досліджень у соціально-економічній сфері, зокрема визначено понятійно-термінологічний апарат дослідження, проаналізовано історію розвитку гендерних досліджень й основні економічні підходи щодо концепції гендерної рівності. Запропоновано методичні підходи щодо оцінювання гендерних проблем на ринку праці та стосовно економічної рівності. Здійснено комплексний аналіз гендерних проблем із регіональної точки зору. Автор проводить регіональний аналіз проблем гендерної нерівності, обговорює світовий досвід гендерних перетворень та міжнародні правові засади утвердження гендерної рівності, а також історію їхнього формування. Проаналізовано гендерні проблеми у сфері прийнятті рішень (в політиці та сфері державного управління), на ринку праці (у сфері економічної активності та зайнятості населення, професійної сегрегації та гендерного розриву в оплаті праці). Досліджено гендерні аспекти економічної нерівності населення на рівні домогосподарства, зокрема у формуванні доходів населення та розподілу економічних ресурсів. Здійснено аналіз чинної пенсійної системи України з метою визначення чинників, що зумовлюють її гендерно-диференційований вплив на населення. Запропоновано пропозиції й рекомендації щодо просування гендерної рівності в українському суспільстві.

Гендерна дискримінація та українська пенсійна політика

Гендерна дискримінація внаслідок реалізації пенсійної реформи обговорюється у статтях Е. Лібанової, Г. Герасименко, Ю. Кулікова. Ці автори відзначають, що гендерна диференціація пенсійного віку в Україні не лише призводить до нераціонального використання трудових ресурсів з огляду на значне перевищення очікуваної тривалості життя жінок, а й також є дискримінацією жінок у праві на працю.

Гендерна демографія

Гендерні проблеми, пов'язані з соціально-демографічним розвитком, вивчаються у працях В.Шешенко, О.Тимченко, Н.Числовської, Г.Герасименко. У сфері демографічних досліджень є ряд публікацій, присвячених гендерним аспектам міграції населення України та сучасної сім'ї.

Очікувана тривалість життя і стан здоров'я

Серед гендерних проблем, що досліджуються демографами, – гендерні виміри тривалості життя та характеристик здоров'я населення. У цьому контексті особливу увагу слід приділити публікації: Е.М.Лібанова, Г.В.Герасименко, С.В.Ничипоренко, С.О.Щербина. Залучення чоловіків до збереження здоров'я в Україні. Аналітичний звіт. – К.: UNFPA, 2006. – 72 с. Видання являє собою дослідження щодо заохочення чоловіків до більш здорового способу життя в Україні. У ньому розглянуто загальні тенденції стану здоров'я населення, поширення соціально-зумовлених захворювань, гендерні особливості тривалості життя та смертності населення. Окремий розділ присвячено проблемам репродуктивного здоров'я чоловіків. Значну увагу приділено аналізу нормативно-правової бази, що регулює питання охорони здоров'я в Україні, заходам державної політики та діяльності неурядових організацій. Авторами запропоновано багатосекторальну модель взаємодії різних представників громадянського суспільства, що має сприяти залученню чоловіків до збереження здоров'я.

Гендер і соціологія

Значну увагу проблемам гендерної дискримінації приділено в сучасних соціологічних дослідженнях. Серед останніх публікацій варта уваги монографія Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві / Ю.Саєнко, Л.Амджадін, М.Васильчук та ін. – К.: ПРООН, Інститут соціології НАНУ, 2007. – 144 с. – ISBN 966-96646-3-2/, в якій представлено результати соціологічного дослідження гендерних стереотипів в Україні, обговорено розвиток гендеру, подані результати опитування громадської думки щодо характеру гендерних відносин у різних сферах суспільного життя, а також результати матеріалів друкованих ЗМІ під гендерним кутом зору. Обговорено гендерні стереотипи та ставлення до гендеру в сучасному українському суспільстві, а також особливості прояву гендерної асиметрії в різних сферах життя суспільства.

Комплексні дослідження проблем гендерної дискримінації також представлені у численних аналітичних доповідях та інформаційних матеріалах, які готують міжнародні організації, правозахисні організації та Державний комітет статистики України.

Навчання з теорії гендеру, гендерної політики та гендерно-чутливого законодавства

В Україні розроблено кілька навчальних підручників з основ теорії гендеру, серед яких слід назвати Основи теорії гендеру. Навчальний посібник. – К.: Вид-во «KICC», 2004. – 535 с. У посібнику подано базові поняття та структура гендерних досліджень. Розглянуто засади виникнення поняття «гендер», становлення теорії гендеру, біологічні, психологічні та соціокультурні чинники гендеру. Окремі розділи присвячені питанням гендерної соціалізації та соціокультурних чинників гендеру, гендерним ролям і стереотипам. Розглянуто становлення жіночого руху та його зв'язки з соціальними змінами, політикою, законодавством і ЗМІ. Окрему увагу приділено гендерним відносинам в економічній сфері, гендерним відносинам у родині. Проаналізовано проблемні аспекти гендеру в релігії, літературній теорії, українській культурі, мовних питаннях. Досліджено становлення гендерної освіти в Україні.

За підтримки міжнародних ініціатив підготовлено низку практичних посібників з впровадження гендерного підходу для законодавців, державних службовців, професійних спілок, фахівців, діяльність яких пов'язана з гендерними питаннями. Ці посібники містять матеріали з гендерної політики, правового регулювання гендерних процесів в Україні та в міжнародному і європейському законодавстві, а також із гендерної експертизи законопроектів. Вони мають сприяти формуванню й реалізації гендерної політики.

Починаючи з 1998 року Харківський центр гендерних досліджень двічі на рік видає журнал «Гендерні дослідження» (за підтримки Фонду Макатурів). Це єдиний академічний часопис у країнах колишнього СРСР, в якому публікуються матеріали вітчизняних і зарубіжних дослідників з гендерної тематики. Про високий науковий інтерес до проблем гендерної дискримінації свідчить значний обсяг наукових досліджень з цієї проблематики, виконаних у різних царинах наукового знання: в державному управлінні, в політичних, економічних; юридичних, педагогічних, психологічних науках.

ЛІТЕРАТУРА

Gerasymenko, Ganna. 2008. Sociodemographic Causes of the gender gap in household income levels. Poverty trends in Ukraine. Problems of Economic Transition, Vol. 51, No. 7 (November): 53–63.

Libanova, E. 1999. The demographic crisis and social and economic problems of Ukrainian pensioners. In: Care-Giving and Older persons: Gender Dimensions. UNO, International Institute on Ageing.

Аніщук Н.В. Тенденції розвитку інституту конституційно-правового статусу жінок в Україні: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.13 / Одеська національна юридична академія. – О., 2001. – 19с.

Баксакова М.Е. Равные возможности и гендерные стереотипы на рынке труда. – М.: МЦГИ, 1998. – 56 с.

Балакірєва О.М. Гендерний аналіз ціннісних орієнтацій в українському суспільстві / Мат. міжнар. наук.-практ. конф. “Формування гендерного паритету в контексті сучасних соціально-економічних перетворень (Київ, 5-7.12.2002). – К.: Державний ін-т проблем сім’ї та молоді; Український ін-т соціальних досліджень. 2002. – С.22 – 24.

Безпальча Р. Запобігання торгівлі жінками та насильству в сім’ї: основи проведення тренінгів. – К.: Winrock Int., 2004. – 158 с.

Бойко О.В. Насильство в сім’ї: соціологічний аналіз явища: Дис... канд. соціол. наук: 22.00.03 / Національний ун-т внутрішніх справ. – Х., 2003. – 211арк. [Електронний ресурс автореф. дис.].

Болотіна Н.Б. Соціальне законодавство України. Гендерна експертиза. Відп. ред. Т.М. Мельник. – К.: Логос, 3002. – 82 с.

Буроменський М., Руднєва О. Політичні права жінок в Україні // Перспективи паритетної демократії у політико-правовому полі України: 36.наук.статей. – Х., 1997. – С.130 –141.

Буроменський М.В. Міжнародне право. Гендерна експертиза / Відп. ред. Т.М.Мельник. –К.: Логос, 2001. – 40 с.

Введение в гендерные исследования. Часть 1. Учебное пособие. // под ред. И. Жеребкиной – Харьков: ХЦГИ; СПб: Алетейя, 2001. – 708 с.

Введение в гендерные исследования. Часть 2. Хрестоматия. // под ред. С. Жеребкина – Харьков: ХЦГИ; СПб: Алетейя, 2001. – 991 с.

Введение в гендерные исследования. Часть 3. Программы учебных курсов североамериканских и западноевропейских университетов. // под ред. С. Жеребкина – Харьков: ХЦГИ; 2001. – 412 с.

Впровадження гендерних підходів у роботу комітетів Верховної Ради України: Практичний посібник. – К.: К.І.С., 2005. – 186 с.

Галустьян Ю.М. Гендерна взаємодія в сучасному поліетнічному суспільстві / Мат. міжнар. наук.-практ. конф. “Формування гендерного паритету в контексті сучасних соціально-економічних перетворень (Київ, 5-7.12.2002). – К.: Держ. ін-т проблем сім’ї та молоді; Український ін-т соціальних досліджень. 2002. – С. 46 – 48.

Гендерна статистика для моніторингу досягнення рівності жінок і чоловіків (Україна). – К., 2000. – 54 с.

Гендерна освіта державних службовців: впровадження гендерних підходів у діяльність органів державної виконавчої влади й органів місцевого самоврядування: Практикум / Грицяк Н.В., Кулачек О.І., Василевська Т.Е., Близнюк В.В. – К., Вид-во “К.І.С.”, 2003. – 100 с.

Гендерна рівність: посібник з ведення колективних переговорів. – Женева, МОП, 1998. – 92 с.

Гендерний аналіз українського суспільства. – ПРООН, К., 1999. – 293 с.

Гендерний паритет в умовах розбудови сучасного українського суспільства. – К.: Український ін-т соціальних досліджень, 2003. – 129 с.

Гендерний розвиток в Україні. Реалії і перспективи. – К., 2003.

Герасименко Г.В. Гендерні аспекти старіння населення в контексті соціально-демографічної політики в Україні / Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Спец. вип.: Матеріали міжнар. наук.-практ. конф. „Демографічний розвиток України та пріоритетні завдання демографічної політики”. – Т.1: Відтворення населення та його природний рух. – К.: КНЕУ, 2006. – С. 230 – 233.

Герасименко Г.В. Гендерні аспекти розвитку підприємництва в Україні // Науковий вісник Буковинського державного фінансово-економічного ін-ту: Зб. наук. праць. Вип. 4: Економ. науки. – Чернівці, 2003. – С. 44 – 46.

Герасименко Г.В. Гендерні проблеми на ринку праці України // Демографія та соціальна економіка. – ІДСД НАН України. – № 1/2005. – К. – 2005. – С. 138 – 145.

Герасименко Г.В. Гендерні аспекти соціально-економічної політики в Україні: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / НАН України; Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України. – К., 2004. – 20с. [Електронний ресурс].

Герасименко Г.В. Гендерні відносини в українських сім'ях як соціально-економічні передумови демографічного розвитку / Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Політика демографічного розвитку: сучасний стан та її перспективи в західному регіоні України (Зб. наук. пр.). Випуск 5 (55) / НАН України. Ін-т регіональних досліджень. – Львів, 2005. – С. 219 – 229.

Герасименко Г.В. Гендерні невідповідності пенсійної системи в Україні // Демографія та соціальна економіка. – ІДСД НАН України. – № 2/2006. – К. – 2006. – С.46 – 54.

Герасименко Г.В. Гендерні особливості зайнятості населення України: горизонтальна професійна сегрегація за ознакою статі // Вісник технологічного ун-ту Поділля. – №4. – Ч.1, Т.2. – Хмельницький, 2003. – С. 105 – 109.

Герасименко Г.В., Позняк О.В. Гендерні аспекти зовнішніх трудових міграцій в Україні // Демографія та соціальна економіка. – ІДСД НАН України. – № 1/2006. – К. – 2006. – С.46 – 54.

Грицяк Н.В. Про деякі європейські підходи до гендерної політики / Державне управління в умовах інтеграції України в Європейський Союз: матеріали наук.-практ. конф. / За заг. ред. В.І.Лугового, В.М.Князева. – К.: Вид-во УАДУ, 2002. – С.39 – 41.

Грицяк Н.В. Теоретико-методологічні засади формування й реалізації державної гендерної політики в Україні: Автореф. дис... д-ра наук з держ. упр.: 25.00.01 / Національна академія держ. управління при Президенті України. – К., 2005. – 36 с.

Грицяк Н.В. Центральні органи державного управління: гендерний аспект / Підвищення ефективності державного управління: стан, перспективи та світовий досвід: Зб. Наук. пр. – К.: Вид-во УАДУ, 2000. – С. 44 – 49.

Гришак С.М. Підготовка майбутніх спеціалістів соціальної сфери до реалізації ідеї гендерної рівності в професійній діяльності: Автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.05 Луганський нац. пед. ун-т ім. Т.Шевченка. – Луганськ, 2007. – 20 с. [Електронний ресурс]

Грішнова О.А. Гендерні особливості конкурентоспроможності громадян на українському ринку праці // Україна: аспекти праці. – 2001. – №4. – С. 3 – 8.

Грішнова О.А. Соціально-трудові відносини (в врахуванням гендерного аспекту). – К.: Українська Асоціація Маркетингу. – 2003. – 64 с.

Грішнова О.А. Освіта як чинник пом'якшення гендерної нерівності на ринку праці / Сучасні проблеми науки та освіти. Мат. 4-ї міжнар. міждисциплінарної наук.-практ. конф. (1-10 травня 2003 р., м. Ялта). – Х.: Українська асоціація “Жінки в науці та освіті”, ХНУ імені В.Н.Каразіна, 2003. – С. 57.

Гупаловська В.А. Професійна самореалізація як чинник становлення особистості жінки: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.01 / Ін-т психології ім. Г.С.Костюка АПН України. – К., 2005. – 25с. [Електронний ресурс].

Давидюк О.О. Роль освіти у формуванні соціального статусу жінок: Дис... канд. соціол. наук: 22.00.04 / Київський національний ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2004. – 222 арк.: рис. – Бібліогр.: арк. 204 – 222. [Електронний ресурс автореф. дис.].

Даудова Г.В. Формування та реалізація державної ґендерної політики в Україні: автореф. дис... канд. наук з держ. упр.: 25.00.02 / Національна академія держ. управління при Президентові України. Харківський регіональний ін-т держ. управління. – Х., 2008. – 20с. – 20 с.

Дашковська О.Р. Правове становище жінки в аспекті ґендерної рівності: загальнотеоретичний аналіз: автореф. дис... д-ра юрид. наук: 12.00.01; Нац. юрид. акад. України ім. Я.Мудрого. – Х., 2008. – 35 с. [Електронний ресурс].

Доповідь про виконання в Україні Конвенції ООН про ліквідацію віх форм дискримінації щодо жінок. – К., АТ “Видавництво “Столиця””, 1998. – 52 с.

Еволюція правового становища жінок: історія і сучасність / Упоряди. О.М. Руднєва, О.Р.Дашковська; наук. ред. А.П.Гетьман. – Харків: Право, 2000. – С.157 – 161.

Жінки і чоловіки в Україні – 2007. Статистичний огляд. – К. : Держкомстат України, 2007.

Жінки на керівних посадах в економіці // Жінка у світі політики. – Бюлетень № 24. – Січень 2000. – С.4 – 13.

Жінки на ринку праці України в період реформування економіки: правовий та соціологічний аспекти. – Х., 1999. – 102 с.

Журженко Т. Анализ положения женщин в переходной экономике: в поисках феминистской эпистемологии // Женщина. Гендер. Культура. – М., 1999. – С.160 – 170.

Журженко Т. Маргінальна економічна діяльність в Україні і місце в ній жінок // Гендерний аналіз українського суспільства. – К.: ПРООН, 1999. – С.165 – 172.

Журженко Т. Экономическая теория и феминизм // Теория и история феминизма. – Х., 1996. – С.181 – 223.

Журженко Т.Ю. Дискурс рынка и проблема гендера в экономике // ОНС. – 1999. – № 5. – С.175 – 187.

Журженко Т.Ю.Социальное воспроизводство и гендерная политика в Украине. – Х.: Фолио, 2001. – 240с.

Кобелянська Л.В. Комплексний підхід до вирішення проблем ґендерної рівності: міжнародний досвід, українські перспективи / Мат. міжнар. наук.-практ. конф. “Формування ґендерного паритету в контексті сучасних соціально-економічних перетворень (Київ, 5-7.12.2002). – К.: Держ. ін-т проблем сім’ї та молоді; Український ін-т соціальних досліджень. 2002. – С.92 – 94.

Ковалішина Н.П. Взаємодія жіночих громадських організацій з органами державної влади як фактор здійснення ґендерної політики в Україні: Автореф. дис., канд. наук з держ. упр.: 25.00.01 / Національна академія держ. управління при Президентові України. – К., 2006. – 20с. [Електронний ресурс]

Кулачек О.І. Гендерна паритетність у державному управлінні: становлення та тенденції розвитку в Україні: Автореф. дис... канд. наук з держ. управління: 25.00.01 / Українська академія держ. управління при Президентові України. – К., 2003. – 20 с.

Куліков Ю. Окремі соціальні аспекти впровадження пенсійної реформи // Україна: аспекти праці. – №8. – 2004. – С. 29–31.

Лавриненко Н. Жіночий рух у посткомуністичній Україні: досягнення і прорахунки. Сб.: Політичний портрет України. – Бюлетень дослідно-навчального центру ««Демократичні ініціативи»», 1995. – №13. – С.9 – 14.

Лавриненко Н.В. Женщина: самореализация в семье и обществе (Гендерный аспект). – К.: ВИПОЛ, 1999. – Гл.6.Женщина и труд. – С.143 – 166.

Лаврінчук І.П. Трудове законодавство України. Гендерна експертиза. – Відп. ред. Т.М. Мельник. – К.: Логос, 2001. – 70 с.

Лазар І.Г. Вдосконалення механізмів формування та реалізації гендерної політики в Україні: автореф. дис... канд. наук з держ. упр.: 25.00.02 / Львівський регіональний ін-т держ. управління Національної академії держ. управління при Президентові України. – Л., 2007. – 20с. [Електронний ресурс]

Левченко К.Б. Управління процесами формування гендерної політики в Україні (організаційно-правові аспекти): Автореф. дис... д-ра юрид. наук: 12.00.07 / Національний ун-т внутрішніх справ. –Х., 2003. – 35с. [Електронний ресурс].

Леонтьева Л.В. Права жінок та юридичні гарантії їх захисту в Україні (теоретико-правові аспекти): Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Національний ун-т внутрішніх справ. – Х., 2005. – 20 с.

Либоракина М.Ю. Женщины и приватизация. – М., 1999. – 78 с.

Лібанова Е., Макарова О., Позняк О. Gender Policies in Transition in Ukraine. – Florence: UNICEF, 1998.

Лібанова Е.М., Макарова О.В. Доступ жінок до ринку праці: ситуація сьогодення та можливості розширення. – Мат. нац. тристоронньої конф. “Жінки на ринку праці України”. – К., 1998.

Лібанова Е.М., Макарова О.В. Економічне становище жінок в Україні / Економіка, фінанси, право, 1999. – №3.

Лібанова Е.М., Малиш Н.М. Жінка на ринку праці. – К., 1995. – 65 с.

Лібанова Е.М., Малиш Н.М. Проблеми жінки на ринку праці / Україна: аспекти праці, 1995. – №5 – 6.

Лобанова Л.С., Лобанова Т.В. Підприємництво. Малий бізнес: школа економічних і правових знань для жінок і молоді. Інформаційно-методичний посібник. – К.: Всеукраїнський жіночий центр інформації та соціально-економічної адаптації, 2000. – 132 с.

Макарова О.В. Бідність за можливостями в Україні: гендерний аспект / Довкілля, бідність, гендерні проблеми. 36. матеріалів круглого столу. – К., 2002. – 48 с.

Макарова О.В. Державні соціальні програми: теоретичні аспекти, методика розробки та оцінки: Монографія. – К.: Ліра – К, 2004. – 328 с.

Малишева М. Современный патриархат. – М., 2001. – 110 с.

Мезенцева Е. Гендерная экономика: теоретические подходы / Вопросы экономики, №3, 2000. – С. 54 – 65.

Мельник Т. Гендерна експертиза українського законодавства. Сутність, необхідність та методологічні основи. – К.: Логос, 2001. – 46 с.

Мельник Т. Гендерна політика в Україні. – К.: Логос, 1999. – 91 с.

Мірошниченко О.М. Особливості самоактуалізації жінки у професійній діяльності: автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.01 / Ін-т психології ім. Г.С.Костюка АПН України. – К., 2007. – 20 с.

МОП, 2009. Комітет експертів із застосування конвенцій та рекомендацій. Окреме зауваження щодо виконання Конвенції 1951 р. про рівне винагородження (№ 100) Україною.

Мунтян І.С. Гендерний підхід у професійній підготовці студентів вищих педагогічних закладів: Автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.04. Південноукр. держ. пед. ун-т ім. К.Д. Ушинського (м. Одеса). – О., 2004. – 21с.

Набока В.М. Торгівля жінками в Україні як вид латентних соціальних відносин: Дис... канд. соціол. наук: 22.00.03 / Національний ун-т внутрішніх справ. – Х., 2003. – 202 арк.: рис. [Електронний ресурс автореф. дис.].

Новіков В.М., Куліков Г.Т. Проблеми ґендерної рівності, зайнятості та бідності. / НАН України. Ін-т економіки; Ред. кол.: Д.П. Богиня (відп. ред.). – К., 2002. – 61 с.

Олійник А.С. Конституційне законодавство України. Ґендерна експертиза – Відп. ред. Т.М. Мельник. – К.: Логос, 2001. – 40 с.

Пампуха Л.О. Ґендерні стереотипи в структурі рольового конфлікту жінки-керівника: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.05 / Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К., 2006. – 20 с.

Перспективи паритетної демократії у політико-правовому полі України: Зб.наук.статей. – Х., 1997. – 155 с.

Плахотнюк Н.В. Міжнародно-правові аспекти боротьби з торгівлею жінками та дітьми: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.11 / НАН України; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького. – К., 2002. – 20 с.

Плісовська Е. Ґендерний підхід до ситуації в Україні: проблеми і перспективи. – Сб.: Жінка і демократія. – Мат. міжнар. наук.– практ. конф. (Київ, 1995). – К.: Жіноча Громада, 1995. – С.138 – 143.

Плісовська Е. Українське підприємництво (ґендерний підхід). Політичний портрет України. Бюлетень Дослідно-навчального центру ««Демократичні ініціативи»». – 1995. – № 13. – К., 1995. – С.23 – 29.

Попов М.П. Організаційно-правовий механізм державного управління в сфері ґендерної політики: Автореф. дис... канд. наук з держ. упр.: 25.00.02 / Одеський регіональний ін-т держ. управління Національної академії держ. управління при Президентові України. – Одеса, 2006. – 20 с. [Електронний ресурс]

Права людини в Україні – 2008. Доповідь правозахисних організацій. / За ред. Є.Захарова, В.Яворського. / Українська Гельсінська спілка з прав людини. – Х.: Права людини, 2009. – 304 с.

Правовий захист від насильства щодо жінки. Юридичний посібник. – Вінрок Інтернешнл. Жіночий Консорціум ННД-США. – К., 1999. – 48 с.

Праця жінок: дискримінація по відношенню до жінок на українському ринку праці. Аналітична доповідь Human Rights Watch. – 2003. – 53 с.

Римашевская Н.М., Посадская А.И., Захарова И.К. Доклад об улучшении положения женщин. ИСЭПН РАН. М. – 1989. – 150 с.

Ромовська З.В. Сімейне законодавство України. Ґендерна експертиза. – відп. ред. Т.М. Мельник. – К.: Логос, 2001. – 70 с.

Руднева О. Паритетна демократія як передумова активізації жінок України у політико-правовому процесі // Перспективи паритетної демократії у політико-правовому полі України. – Х., 1997.

Руднева О.М. Ґендерна рівність у праві України: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2002. – 18 с.

Сергєєва Л.М. Державна політика протидії торгівлі жінками: Автореф. дис... канд. наук з держ. управління: 25.00.02 / Національна академія держ. управління при президентові України. Харківський регіональний ін-т держ. управління. – Х., 2006. – 20 с.

Смоляр Л. Феміністична традиція України і питання сучасного жіночого руху. Сб.: Жінка і демократія.– Мат. міжнар. наук.– практ. конф. (Київ, 1995).– К.: Жіноча Громада, 1995. – С.45 – 51.

Стешенко В. Ґендерні відносини у системі демографічних відносин // Демографічні дослідження. – 1999. – Вип.21. – С.140 – 161.

Стрельник Е.А. Гендерное неравенство и социальный статус женщины в современном украинском обществе: Дис... канд. социол. наук: 22.00.01 / Харьковский национальный ун-т им. В.Н. Каразина. – Х., 2003. – 207с. – [Електронний ресурс автореф. дис.].

Тимченко О. Роль жінки в розвитку збалансованого суспільства в Україні. / Довкілля, бідність, гендерні проблеми. Зб. матеріалів круглого столу. – К., 2002. – 48 с.

Трофименко Л.С. Феномен жіночого політичного лідерства в Україні: Дис... канд. політ. наук: 23.00.02 / Одеська національна юридична академія. – О., 2002. – 183 арк. – Бібліогр.: арк. 169–184.

Трудові відносини в Україні: Що повинна знати кожна працююча жінка. Серія видань Юридична підтримка економічного розвитку жінок. – Вінрок Інтернешнл. Жіночий Консорціум ННД–США. – К., 1998. – 30 с.

Хрісанова С. Спроба гендерного аналізу Конституції України // Право України, 2002. – №8. – С.111 – 113.

Чижмарь К.І. Міжнародні стандарти рівноправ'я та захисту прав жінок та практика України: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.11 / Ін-т законодавства Верховної Ради України. – К., 2007. – 19с.

Числовська Н.В. Соціально-економічні аспекти проблем здоров'я вагітних жінок і дітей / Довкілля, бідність, гендерні проблеми. Зб. матеріалів круглого столу. – К., 2002. – 48 с.

Щербатюк Б.А. Психологічні особливості самовизначення жінок, орієнтованих на управлінську діяльність: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.05 / Ін-т психології ім. Г.С.Костюка АПН України. – К., 2006. – 18 с.

Звіт підготувала Гульбаршин Чепурко, Національний консультант, керівник проекту, доктор соціологічних наук, старший науковий співробітник Інституту соціології НАН України, заступник директора Центру соціальних експертиз

У підготовці звіту також брали участь наступні експерти:

Елла Ламах, експерт, директор Департаменту сімейної та гендерної політики Міністерства України у справах сім'ї, дітей та молоді, член Міжвідомчої ради з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми

Наталія Шевченко, експерт, заступник начальника Управління організації надання соціальних послуг Міністерства праці та соціальної політики України

Вікторія Окара, експерт, головний спеціаліст сектору організаційно-аналітичного забезпечення Державного департаменту нагляду за дотриманням законодавства про працю Міністерства праці та соціальної політики України (Держнаглядпраці)

Броніслав Морозович, експерт, заступник керівника секретаріату Національної тристоронньої соціально-економічної ради

Олександр Асташкін, експерт, спеціаліст Департаменту соціальної політики Федерації роботодавців України

Наталія Гостева, експерт, директор Департаменту правового забезпечення Конфедерації профспілок України

В'ячеслав Биковець, експерт, в.о. президента Всеукраїнської асоціації роботодавців

Богдан Ільченко, експерт, віце-президент Співки орендарів і підприємців України

Юлія Вітюк, експерт, Департамент з питань економічного захисту апарату Федерації профспілок України

Юрій Курило, експерт, віце-президент Всеукраїнського об'єднання солідарності трудівників

Тетяна Черкашаніна, експерт, економіст відділу соціально-трудових відносин Незалежної профспілки гірників України Конфедерації вільних профспілок України

Ірина Новак, експерт, кандидат економічних наук, старший науковий співробітник відділу досліджень людського розвитку Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України

Ганна Герасименко, експерт, кандидат економічних наук, старший науковий співробітник відділу соціальної політики Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України