

УДК 354.1:305

DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2022.2.7>

Скорик Марфа Михайлівна,

кандидат філософських наук, старший науковий співробітник, директор

Київського інституту гендерних досліджень

ORCID ID: 0000-0003-4780-8261

«ДИРЕКТИВИ РІВНОСТІ» ЯК НЕВИКОНАНІ УРОКИ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ: ДО ПОСТАНОВКИ ПИТАННЯ

"EQUALITY DIRECTIVES" AS UNFINISHED LESSONS OF UKRAINE'S EUROPEAN INTEGRATION: TO THE ANALYSIS OF THE ISSUE

Стаття містить ретроспективний аналіз досвіду імплементації в Україні шести «директив рівності», що були визначені для впровадження Угодою про асоціацію між Україною та ЄС.

З'ясовано, що ця частина зобов'язань за Угодою отримала мало належної гендерної й соціальної експертизи; вона впиралась у нестачу статистичних даних та в інституційну недостатність впроваджуючої урядової агенції. Імплементаційні плани до «директив рівності» включали багато поточної діяльності центрального органу виконавчої влади, відповідального за їх впровадження органу, а виконана нормопроектувальна робота була недостатньою. Більшість розроблених на імплементацію «директив рівності» законодавчих пропозицій не були прийняті парламентом, а окремі з них не були подані до ВРУ.

З'ясовано, що, хоча ситуація з упровадженням «директив рівності» за Угодою про асоціацію між Україною та ЄС залишається для України складною, і зараз, у зв'язку із проведенням трудової реформи спроможна стати додатковим викликом у реформуванні національних трудових стандартів, вона все ж дозволила на практиці відтестувати спроможність державного інституційного механізму з гендерної рівності забезпечувати виконання таких складних імплементаційних завдань.

Зроблено висновки, що виконана імплементаційна робота лишила по собі низку викликів, але й дозволила чітко локалізувати проблеми, що вплинуть на подальші кроки законодавчого забезпечення національної політики гендерної рівності. Зокрема, це брак секторальної гендерної статистики та дезагрегованих за статтю даних в секторах дії «директив рівності»; нестача урядової гендерної експертизи; нестача навичок консультативної роботи з зацікавленими сторонами; недостатня координація гендерних питань, які є крос-секторальними, навіть всередині відповідального за рівність та недискримінацію за статтю центрального органу виконавчої влади. Зроблено висновки про відмінні способи імплементації норм рівності в країнах, котрі набули членство в ЄС, та в Україні.

Ключові слова: *права жінок, трудові права жінок, директиви рівності, Угода про асоціацію між Україною та ЄС, інституційний механізм з гендерної рівності, гендерна політика, трудова реформа.*

The paper contains a retrospective analysis of the experience of implementation in Ukraine of a set of seven "equality directives" defined before the implementation of the EU-Ukraine Association Agreement.

It was found that this part of the commitments under the EU-Ukraine Association Agreement did not receive proper gender expertise due to the lack of statistical data and the institutional weakness of the state bodies that implement it. The government's legislative proposals designed to implement the "equality directives" were not passed by parliament. Some of them have not even been submitted to the Verkhovna Rada.

Conclusions are drawn on very different ways of implementing equality norms in the countries that have joined the EU and in Ukraine, where these commitments still remain unfulfilled.

It was found that, although the situation with the implementation of Equality Directives under the EU-Ukraine Association Agreement remains difficult for Ukraine, and now, in connection with labor reform can be an additional challenge in reforming national labor standards, it also allowed to test in practice the ability of the state gender equality bodies to ensure the implementation of such complex implementation tasks.

It is concluded that the implemented work has left a number of challenges, but also allowed to clearly localize the problems that will affect the next steps in the legislative support of national gender equality policy. In particular, it is the lack of sectoral gender statistics and the lack of gender-disaggregated data in the sectors of the Equality Directives; lack of government's gender expertise; lack of skills in consulting with stakeholders; insufficient coordination of gender issues that are cross-sectoral, even within the central executive body responsible for equality and non-discrimination. Conclusions are made on different ways of implementing equality norms in the countries that have joined the EU and in Ukraine.

Key words: *women's rights, women worker's rights, gender equality, equality directives, EU-Ukraine Association Agreement, institutional mechanisms for gender equality, gender equality policy, labour reform.*

Україна входить до провідних країн Європи з високим рівнем гендерної диференціації і динамікою, далекою від позитивної. У 2018 році, згідно з Індексом гендерного розриву, Україна посідала 65 місце із 149 країн (роком раніше – 61 місце зі 144 країн). У 2020-му, Україна знову втратила в рейтингу, та посіла вже 74 місце зі 156 країн [1].

Згідно з показником рівності доходів в Україні, на кожні 100 доларів доходу, заробленого чоловіками, жінки зароблятимуть лише 63,1 долара; а за показником участі у вищому управлінні на всіх рівнях (законодавці, вищі керівники та менеджери) на 100 вищих керівників чоловічої статі припадає лише 70 жінок.

Середньомісячна заробітна плата жінок в Україні не перевищує 80 відсотків середньомісячної заробітної плати чоловіків і становила 77,2 відсотка в 1 кварталі 2019 року. У деяких видах економічної діяльності, навіть за офіційними даними, різниця в зарплаті досягає 35%. Так, співвідношення заробітної плати жінок та чоловіків у сфері фінансової та страхової діяльності склало 61,1%, у поштовій та кур'єрській діяльності – 61,5%, у секторі мистецтв, спорту, розваг та відпочинку – 65,5%. гендерні розриви в оплаті праці за одне заняття та посаду сягають 28 відсотків. Безкоштовна домашня робота жінок, яка не враховується в державних розрахунках, зменшує їх шанси на ринку праці. Вагітність та шлюб стають тими факторами, що знижують привабливість жінок як працівниць, і є джерелом дискримінаційних практик щодо жінок на роботі [2].

Законодавчі вирішення вказаних проблем в Україні були у фокусі державної антидискримінаційної політики у 2016–2017 роках, яка саме тоді дуже посилилась у зв'язку з намірами європейської інтеграції України та з активізацією угоди про Асоціацію між Україною та ЄС (далі – Угода) [3]. На цей час домовленості за Угодою перейшли на рівень підготовки і виконання конкретних планів заходів. Однак, хвиля розробленого тоді не отримала повноцінної реалізації в частині рівності та недискримінації.

На сьогодні ми знову спостерігаємо законопроектну активність, пов'язану з імплементацією директив Угоди, зокрема в частині стандартів регулювання трудових відносин. Це актуалізує потребу у ретроспективному аналізі шляхів впровадження «директив рівності» Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, отриманих здобутків та винесених уроків.

Огляд бібліографії. Питання гендерної рівності в контексті зобов'язань щодо європейської інтеграції українські дослідники почали розглядати предметно, починаючи з середини 2000 років.

З цих питань писали Чечель А.О., Коломієць І., Хавлін Т.В., Кисельова О.М., Скорик М.М., Зеленина Д.С., Задосенко К.О., Вінська О., Токар В., інші [4 -14]. Водночас, певний сплеск зацікавленості зобов'язаннями щодо прав людини, недискримінації і рівності відбувся після 2014 року, у зв'язку з тодішнім явним запитом суспільства на європейську інтеграцію та суспільним консенсусом всередині України щодо курсу на європейський вибір.

Відтак, вже конкретизовані зобов'язання щодо гендерної рівності та недискримінації, включно недискримінації за статтю, викладені в Угоді про асоціацію між Європейським Союзом та його державами-членами, з однієї сторони, та Україною, з іншої частини (далі – Угода про асоціацію) [3], знову потрапили у фокус уваги аналітиків та науковців, і отримали друге дихання.

Мета статті. У цій статті ми розглянемо досвід та ефективність впровадження в Україні так званих «директив рівності» (“equality directives”), пакету із семи директив Ради ЄС Угоди про асоціацію між країною та ЄС, котрі врегульовують питання недискримінації за низкою ознак, включно за ознакою статі, у сфері праці та соціальних послуг, що знову актуалізується у зв'язку з розпочатою масштабною трудовою реформою.

Виклад основного матеріалу. Зобов'язання щодо гендерної рівності в Угоді передбачають права жінок та положення щодо забезпечення рівності за ознакою статі як прямо, так і опосередковано.

Основний обсяг відповідальності щодо гендерної рівності та недискримінації локалізований у сфері соціальної політики. Він передбачений головню у статті 424 Угоди, котра є базовою для зобов'язань рівності, та у Додатку XL до глави 21 «Співпраця у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» розділу V «Економічне та галузеве співробітництво», що містить перелік семи ключових «директив рівності».

За ними, Україна повинна була наблизити своє законодавство у межах від 3 до 4 років до наступних «директив рівності»:

Директива 2000/43/ЄС, що впроваджує принцип рівного ставлення до осіб, незалежно від расового чи етнічного походження (далі – директива 2000/43/ЄС);

– Директива 2000/78/ЄС про загальні рамки рівного ставлення до роботи та занять (далі – директива 2000/78/ЄС);

– Директива 2004/113/ЄС, що запроваджує принцип рівного ставлення до чоловіків та жінок у доступі до товарів та послуг та їх постачанні (далі – директива 2004/113/ЄС);

– Директива Ради 96/34/ЄС про рамкову угоду про батьківські відпустки, замінена Директивою 2010/18/ЄС про імплементацію переглянутої рамкової угоди щодо батьківської відпустки, укладеної UNICE, СЕЕР і ETUC, та скасування Директиви 96/34/ЄС (далі – директива 2010/18/ЄС);

– Директива 92/85/ЄЕС про введення заходів, що заохочують поліпшення безпеки та охорони праці на робочих місцях вагітних робітниць та робітниць, які нещодавно народили або годують грудьми (далі – директива 92/85/ЄЕС);

– Директива 79/7/ЄЕС про поступове впровадження принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях соціального забезпечення (далі – директива 79/7/ЄЕС), та

– Директива 2006/54/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 5 липня 2006 року, що забезпечує застосування принципу рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування та зайнятості (далі – директива 2006/54/ЄС) [15].

Це був і залишається дуже серйозний блок регулятивних документів, котрі вимагають серйозних змін у все ще поширених в українському суспільстві практиках взаємного ставлення у різних секторах, все ще далекого від рівного.

Не всі з вказаних семи директив прямо передбачають гендерну рівність. Фактично питання рівності за статтю прямо передбачають чотири директиви:

Директива 2004/113/ЄС, спрямована на побудову структурної основи в боротьбі з дискримінацією за ознакою статі в доступі до товарів і послуг, їх постачанні та наданні (не застосовується до змісту медіа та реклами, а також громадської чи приватної освіти; й до питань зайнятості та професій, включаючи самозайнятість – ті охоплені та регулюються іншими чинними правовими документами); Директива 2010/18/ЄС, спрямована на гендерно рівне поєднання професійних та сімейних обов'язків; Директива 92/85/ЄЕС – спрямована на урівноваження репродуктивної роботи жінок і чоловіків і їх рівного доступу до ринку оплачуваної праці; та Директива 79/7/ЄЕС, спрямована на захист від дискримінації за ознакою статі (й зокрема шлюбного та сімейного статусу) при законодавчому врегулюванні ризиків хвороби; інвалідності; старості; нещасних випадків та профзахворювань; безробіття; доступу до програм професійної діяльності – для всього працюючого населення, включно з самозайнятими, а також працюючими пенсіонерами й інвалідами.

Цілі інших двох директив, 2000/78/ЄС2 та 2000/43/ЄС3, не спрямовані безпосередньо на

гендерну рівність, а регулюють дискримінаційні відносини за іншими ознаками. Однак вони є суттєвими, враховуючи множинну природу дискримінації і звуження обсягу фактичних прав для певної людини залежно від кількості ознак, що є дискримінаційними. Оскільки регульовані в них ознаки віку, раси /етнічної належності, релігійної належності, сексуальної орієнтації, обмежених фізичних можливостей, інші є ознаками, які у поєднанні з ознакою статі поглиблюють фактичну дискримінацію.

Нарешті, важливою є остання й ключова для гендерної рівності на ринку праці Директива 2006/54/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 5 липня 2006 року про забезпечення принципу рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування та зайнятості (далі – директива 2006/54/ЄС); котра через свою складність для реалізації в обидва національні імплементаційні плани включена так і не була, а її впровадження сторони відклали.

Саме ці директиви були відібрані сторонами Угоди про асоціацію як першочергові для забезпечення гендерної рівності та для вирівнювання становища і ставлення до жінок та чоловіків в Україні відповідно до стандартів, що панують у цій царині в країнах ЄС. Вони брали за мету: забезпечити рівне ставлення до чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування та зайнятості, поєднувати сімейне життя з професійним; забезпечити умови й безпеку праці вагітних працівниць та матерів, які годують груддю; будувати систему соціального забезпечення з урахуванням принципу рівності статей; нарешті запровадити принцип гендерно рівного ставлення в доступі до товарів та послуг.

Ці директиви стосуються трудових та пов'язаних з ними соціальних прав жінок і чоловіків і, фактично, це ті сфери першочергових нерівностей за статтю, які вбачають наші європейські партнери і які слід подолати насамперед.

Проте впровадження цих антидискримінаційних трудових та соціальних норм в Україні весь час впиралось в ілюзію того, що питання рівності вже були вирішені за радянського часу; в помилкові уявлення про кращий та потужніший «захист жінок» згідно з національним законодавством; про його «більш високі стандарти» щодо жінок-працівниць порівняно з законодавчими нормами інших країн. Водночас зараз, коли в Україні розпочата й триває масштабна трудова реформа [16], імплементація положень щодо дотримання прав працюючих жінок та питання унормування рівного ставлення до працівниць та працівників набувають

нової ваги. Адже період «надійного радянського захисту» їх прав буде завершений у зв'язку з введенням в дію тих пакету проєктів законів України, що складають трудову реформу.

Розглянемо досвід імплементації норм «директив рівності», який ми мали в Україні, та можливості, які він за собою несе.

Вже перший План заходів з імплементації Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом та його державами-членами на 2014–2017 роки (далі – план заходів-2014) включив шість пунктів (21–22, 24, 26, 54 та 56), котрі безпосередньо стосуються гендерної рівності та недискримінації за статтю, всі з яких спрямовані на реалізацію статті 14, а не 424 Угоди [17]. Фактично ці пункти плану заходів-2014 розширювали можливості національного антидискримінаційного законодавства, а також мали зміцнити національний інституційний механізм забезпечення гендерної рівності.

Але вони не упроваджували норми згаданих «директив рівності», спрямованих на рівний доступ до послуг і праці.

Основна урядова діяльність з упровадження шести «директив рівності» тривала з 2014 року по жовтень 2017 року (включаючи дві з них, директиви 2000/78/ЄС та 2000/43/ЄС, терміни впровадження котрих минали 2018 року). Тому саме урядовий план заходів-2014 та розроблені Мінсоцполітики супровідні плани впровадження окремих директив є основними імплементаційними документами для антидискримінаційних зобов'язань Угоди [18]. Наступний та оновлений урядовий план заходів на імплементацію Угоди, прийнятий у жовтні 2017 року, був підготований на основі вже іншого набору принципів і фактично спирався на результати першого плану заходів-2014 [19].

З огляду на це, процес організації впровадження положень цих директив, імплементуючим органом для яких було Міністерство соціальної політики України, заслуговує на окрему увагу. Розглянемо ці імплементаційні дії більш детально.

Загалом процес імплементації положень «директив рівності» з боку Мінсоцполітики був переважно відкритим та прозорим. Імплементаційні документи до вказаних директив – плани, проміжні та кінцеві звіти, – розміщувались на сайті Мінсоцполітики й були доступні для ознайомлення. Зацікавлені сторони могли отримати відкритий доступ до більшості розроблених Мінсоцполітики документів; це підтверджує і проведена 2017 року громадська оцінка [20, с. 11].

Водночас процес впровадження цих складних «директив рівності» продемонстрував серйозний

брак внутрішньої урядової та зовнішньої, незалежної гендерної та/або соціальної експертизи.

Відповідальний підрозділ з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків Мінсоцполітики, департамент гендерного розвитку та протидії торгівлі людьми, по суті не мав працівників, що спеціалізувались би на питаннях трудових і соціальних прав жінок і чоловіків. В результаті підготовка планів імплементації антидискримінаційних директив була покладена на департамент міжнародних зв'язків Мінсоцполітики, спеціалісти якого не мали глибоких знань та компетенцій щодо гендерних підходів [13, с. 59].

Крім того, як видно з моніторингових документів Мінсоцполітики, імплементація «директив рівності» не була посилена і за допомогою експертної підтримки ЄС [20, с. 27] (хоча інші директиви, впроваджені Мінсоцполітики у той же час, й що підлягали виконанню згідно зі статтею 424 Угоди, зокрема ті, що стосуються стандартів гідної праці, були підтримані експертами-консультантами ЄС).

Однак недостатня інституційна спроможність відповідального за впровадження «директив рівності» органу була не єдиним ускладненням для упровадження положень «директив рівності». Питання ще й тому, що напрямок зайнятості та соціальних прав жінок та чоловіків в Україні саме в частині недискримінації загалом погано візуалізований. Передовсім з причин браку необхідних роз'єднаних за статтю статистичних даних у сфері праці та соціальних послуг, скарги на що давно стали загальним місцем національних урядових та неурядових правозахисних звітів з питань прав жінок [21, с. 65].

Нестача таких даних просто не дозволяє стороні-розробниці побачити реальний обсяг дискримінації ключових соціальних груп, та навіть і ідентифікувати самі ці групи вірно, та врегулювати проблему, як того вимагають «директиви рівності». Відсутність згаданих конкретних даних у сфері зайнятості та праці є давньою й довгостроковою перешкодою між Державною службою статистики України та усіма користувачами таких даних, включаючи фахівців Мінсоцполітики та жіночі правозахисні організації. І на сьогодні ця проблема все ще не вирішена. Саме брак даних сприяв уявленню про «відсутність проблем» у галузі і провокував управлінські кроки, котрі також не додавали успіху процесові імплементації цих недискримінаційних норм в національне законодавство.

Крім цього, в даному разі Мінсоцполітики, як відповідальний за імплементацію «директив рівності» орган, не застосував і альтернативний

шлях отримання необхідних даних в сфері дії цих директив – консультації зацікавлених сторін. Це стало серйозним недоліком організації процесу імплементації положень «директив рівності».

Те, що на жодному з етапів та щодо жодної з директив не проводились в жодній формі консультацій зі стейкхолдерами, фактично виключило з процесу імплементації і професійні об'єднання й асоціації у сферах дії директив (такі, як у важливій сфері послуг, щодо якої ніколи та ніким не здійснювалось ані гендерного аналізу, ані велось гендерної статистики), і жіночу громадськість як кінцевого бенефіціара. Тобто представників груп, умови діяльності яких мали б регулюватися положеннями відповідних директив, в разі якщо ті були б імplementовані. (Виняток склали лише представники громадських організацій для людей з інвалідністю) [20, с. 19].

Тим часом правові новели «директив рівності» явно перевищували можливості традиційного шляху їх погоджень через професійні спілки та об'єднання працевдавців, так як потребували секторальних, спеціалізованих знань з питань гендерної політики. І підготовані урядові імплементаційні законопроекти (див. табл. нижче) показали це.

Також не було звертань до фахівців-представників зацікавлених сторін на здійснення гендерної та антидискримінаційної експертизи, або на оцінку відповідності положень національного законодавства положенням шести директив, що імplementувались. Хоча така зовнішня експертиза могла б надолужити брак чи нестачу внутрішньої.

Не дивно, що в подальшому відповідь на питання, наскільки положення національного законодавства відповідають положенням згаданих директив стала причиною незгоди між управліннями та гендерними й профспілковими експертками, замість консолідації їх зусиль на упровадження цих норм.

Так, відповідно до складених таблиць відповідності положень «директив рівності» національному законодавству, оцінка цієї відповідності дуже варіюється. Від «за незначними винятками все виконано» – оцінка відповідальних представників Мінсоцполітики, які аналізували імплементацію положень кожної окремої директиви в законодавство України у 2015–2018 рр. [13, с. 55], і, до суттєво менш оптимістичних висновків гендерного аналізу та аналізу на правову відповідність, виконаних фахівчинями з профспілкових та жіночих правозахисних організацій [20, с. 27].

Так, виконаний експертками Київського інституту гендерних досліджень протягом

2018/19 рр. вибіркового гендерний аналіз трьох із семи «директив рівності» (№№ 2004/113/ЄС, 92/85/ЄЕС та 79/7/ЄЕС) показав низьку відповідність національного законодавства положенням, зокрема, Директиви Ради 92/85/ЄЕС [22]. Лише дві із дванадцяти статей та двох додатків цієї ключової директиви, котра регулює заходи з безпеки й охорони праці на робочих місцях для вагітних працівниць та породіль, національне законодавство реалізовує повністю. Це статті 8 «Декретна відпустка» та 10. «Заборона звільнення». Решта статей та обидва додатки цієї ключової для працюючих матерів та вагітних працівниць директиви, включно в частині умов праці, все ще є не впровадженими і лишаяються нашим завданням на майбутнє. А отже, фактичний обсяг положень директив, котрі мали б підлягати впровадженню, є набагато ширший, ніж зафіксований у планах державного впровадження [22, с. 8].

Крім того, гендерний аналіз трьох «директив рівності» із семи вказав на загальний низький рівень імплементації їх положень в національне законодавство, значний брак секторальних антидискримінаційних норм в національному законодавстві – а їх вимагають ці директиви, – і в наслідку, слабкі законопроектні ініціативи уряду на імплементацію цієї частини Угоди. Це схиляє до висновку, що недостатня гендерна експертиза, нестача статистичних даних та проігноровані консультації зі стейкхолдерами у наслідку призвели імplementуючий державний орган до звуженого бачення обсягу завдань, передбачених сімома «директивами рівності».

Огляд розроблених Мінсоцполітики планів впровадження зазначених директив показав, що уряд в цій імплементаційній діяльності: 1) переважно робив ставку на нові законопроекти, а не на розробку підзаконних нормативно-правових актів, чи антидискримінаційну оцінку гендерного впливу вже чинного законодавства; 2) і також, формалізував свою поточну діяльність в якості імплементаційної. Приклад останнього – завдання «розробити проект Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків до 2021 року» або завдання з «проведення семінарів чи тренінгів, спрямованих на навчання та перекваліфікацію працівників уповноваженого органу...», тобто заходи, які складно розцінити як імплементаційні [23].

Це призвело до того, що основним результатом діяльності з впровадження положень «директив рівності» стала розробка нових законодавчих норм (див. табл. 1).

Як видно з таблиці, імплементаційні наміри уряду щодо «директив рівності» зазнавали доволі

**Імплементційна робота уряду за «директивами рівності» в документах
(за період з жовтня 2017 по жовтень 2021р.)***

Директива, №, назва	Заплановані нормотворчі заходи, згідно Плану імплементції директиви -2014 [18]	Розроблені на імплементцію законопроекти, згідно Плану заходів-2017/2020 [19]	Статус імплемент- ційного законо- проекту, згідно Звіту про виконання Угоди, 2015/2020 [24]	Статус законо- проекту, станом на жовтень 2021 р.
Директива Ради 2004/113/ЄС про реалізацію принципів рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях доступу та постачання товарів та послуг	Розроблення законопроекту про внесення змін до Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» стосовно захисту від дискримінації за ознакою статі	Проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації із правом Європейського Союзу)», реєстр № 3501 від 20.11.2015 р. (п. 21 Плану)	Законопроект подано	16.02.2016 прийнято за основу. Очікує на друге читання.
Директива Ради 96/34/ЄС (замінена Директивою Ради 2010/18/ЄС про імплементцію переглянутої рамкової угоди щодо батьківської відпустки, укладеної UNICE, СЕЕР і ETUC, та скасування Директиви 96/34/ЄС)	Розроблення проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо тривалості відпустки у разі усиновлення дитини старше трьох років»	Проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України з метою уникнення дискримінації за ознакою статі щодо батьківських відпусток (п. 1331 Плану)	Законопроект не подано	—
	Розроблення проекту Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України» (щодо приведення статті 182 Кодексу у відповідність із змінами, які були внесення у Закону України «Про відпустки» (із статтею 17 та 181)	Проект Закону про введення санкцій за порушення законодавства про батьківські відпустки (п.1334 Плану)	Законопроект не подано	—
	—	—	Подано новий проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо надання додаткових гарантій, пов'язаних з поєднанням сімейних і трудових обов'язків)» Реєстраційний № 9045 від 05.09.2018	29.08.2019 проект відкликано. Знято з розгляду
	Розроблення проекту Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України» (щодо права на скорочену тривалість робочого часу та неповного робочого часу на рівних умовах, як для чоловіків так і для жінок)	Законопроект не подано	Законопроект не подано	—

Продовження таблиці 1

1	2	3	4	5
Директива Ради 92/85/ЄЕС про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують (десята індивідуальна Директива у значенні статті 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС)	Не планувалось	Не планувалось	Вказано, що Директива не потребує імплементації	–
Директива Ради 79/71/ЄЕС про поступове запровадження принципу однакового підходу до чоловіків і жінок у сфері соціального забезпечення	Розроблення проекту Закону України «Про внесення змін до Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”» з метою гарантування досягнення цілей, закріплених у статтях 1, 2 Директиви	Законопроект не подано	Законопроект не подано	–
	–	Проект Закону про колективні договори та колективні угоди (п.1337 Плану)	Законопроект не подано. Знаходиться на обговоренні на сайті Мінекономрозвитку, https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=20f2dfca-c852-411c-9dad-	На обговоренні
Директива Ради 2000/43/ЄС про реалізацію принципу рівного ставлення незалежно від расової чи етнічної належності	Розроблення законопроекту про внесення змін до законів України «Про зайнятість населення» та «Про рекламу» щодо надання уповноваженому органу з реалізації державної політики з питань державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про зайнятість населення повноважень застосовувати заходи впливу за порушення вимог законодавства щодо реклами про вакансії (прийом на роботу)	Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо трудових прав), реєстр. № 5511, зареєстровано 08 грудня 2016 року (п. 1342 Плану)	Законопроект подано	21.09.2021 прийнято за основу. Готується на друге читання
	Розроблення законопроекту про внесення змін до Кодексу про адміністративні правопорушення щодо застосування заходів впливу за встановлення фактів дискримінації у сфері праці	Законопроект не подано	Законопроект не подано	–
	Розроблення законопроекту про ратифікацію Конвенції МОП № 181 про приватні агентства зайнятості	Законопроект не подано	Законопроект не подано	–
Директива Ради 2000/78/ЄС про встановлення загальної системи рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності	Розроблення законопроекту про внесення змін до законів України «Про зайнятість населення» та «Про рекламу» щодо надання уповноваженому органу з реалізації державної політики з питань державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про зайнятість населення повноважень застосовувати заходи впливу за порушення вимог законодавства щодо реклами про вакансії (прийом на роботу), а також заборони при працевлаштуванні дискримінації на основі сексуальної орієнтації	Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо трудових прав), реєстр. № 5511, зареєстровано 08 грудня 2016 року (п. 1342 Плану)	Подано проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо трудових прав), реєстр. № 5511, зареєстровано 08 грудня 2016 року	29.08.2019 Проект відкликано. Знято з розгляду

Продовження таблиці 1

1	2	3	4	5
	Розроблення законопроекту про внесення змін до Кодексу про адміністративні правопорушення щодо застосування заходів впливу за встановлення фактів дискримінації у сфері праці	Законопроект не подано	Законопроект не подано	–
	Розроблення законопроекту про ратифікацію Конвенції МОП № 181 про приватні агентства зайнятості	Законопроект не подано	Законопроект не подано	–
	Розроблення законопроекту щодо впровадження стимулюючих механізмів для роботодавців з метою працевлаштування інвалідів	Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо зайнятості осіб з інвалідністю», реєстр. № 4578, зареєстровано 04 травня 2016 року (п. 1344 Плану)	Подано проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо зайнятості осіб з інвалідністю», реєстр. № 4578, зареєстровано 04 травня 2016 року	Заслухано 20.05.2021. Знято з розгляду
	–	Подано новий проект Закону України "Про соціальні послуги" (п. 1345 Плану)	Подано проект Закону України «Про соціальні послуги», реєстр. № 4607 від 06.05.2016	Закон підписано 22.04.2019

* Підготовано авторкою на основі представлених у цій статті відкритих джерел.

значних змін: від намірів повноцінно впровадити положення вказаних директив, і до законопроектних ініціатив, у результаті відкликаних або знятих з розгляду. І, якщо в інших країнах – наших сусідах, які підписували Угоду про асоціацію з ЄС, проект закону про «євроінтеграцію» майже автоматично отримував «зелене світло» у парламенті та негайно приймався більшістю голосів, то ситуація в Україні, як бачимо, є іншою. В частині зобов'язань щодо рівності Угоди, українська сторона теж зробила ставку на законодавчу роботу як ключовий спосіб імплементації норм шести «директив рівності». Однак це реалізувати не вийшло. І, наразі лише один із шести імплементаційних законопроектів щодо положень на забезпечення недискримінації та рівності Угоди отримав статус закону.

Тобто фактично, в результаті всієї понад трирічної (а для директив 2000/78/ЄС та 2000/43/ЄС – чотирирічної) виконаної урядом імплементаційної роботи, суттєвих змін, спрямованих на імплементацію положень «директив рівності» Угоди досягнуто не було.

Висновки та напрямки подальших досліджень. Хоча ситуація з упровадженням «директив рівно-

сті» за Угодою про асоціацію між Україною та ЄС залишається для нашої країни складною, а зараз, у зв'язку з трудовою реформою, стане додатковим викликом у реформуванні національних трудових стандартів, важливо, що вона дозволила на практиці відтестувати спроможність державного інституційного механізму з гендерної рівності забезпечувати виконання таких складних завдань. Можна зробити висновок, що виконана імплементаційна робота лишила по собі більше викликів, аніж рішень. Але все ж вона дозволила чітко локалізувати проблеми з секторальною гендерною статистикою та нестачею дезаггегованих за статтю даних в секторах дії «директив рівності»; нестачею урядової гендерної експертизи; нестачею навичок консультаційної роботи з зацікавленими сторонами; недостатньою координацією гендерних питань навіть всередині відповідального за рівність та недискримінацію за статтю центрального органу виконавчої влади – Мінсоцполітики. Водночас, враховуючи що питання винесені в Угоду про асоціацію між Україною та ЄС, мають щоразу поновлювану актуальність, є всі підстави вважати, що наступна спроба урахувати вивчені уроки буде куди більш успішною.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Global Gender Gap Report 2021 / The World Economic Forum, 2021. URL: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021> (дата звернення: 26.11.2021)
2. Альтернативна доповідь по виконання Україною Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (VIII періодична доповідь) / за ред. М. М.Скорик. Київ : Київський інститут гендерних досліджень, 2017. 60 с.

3. Угода про асоціацію між Україною, з одного боку, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії, їхніми державами-членами, з іншого боку / Верховна рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/984_011 (дата звернення: 26.11.2021)
4. Чечель А. О., Зеленіна Д. С. Європейський досвід реалізації гендерної політики та можливості його застосування в Україні. *Сучасні проблеми державного управління в умовах системних змін* : збірник наукових праць Донецького державного університету управління. Серія : *Державне управління*. Т. XX. Вип. 312. Маріуполь : ДонДУУ, 2019. С. 240–254.
5. Хавлін Т. В. Гендерна політика в рамках Європейського Союзу та український вибір. *Український соціум*. № 2(25). 2008. С. 113–122.
6. Кисельова О., Коломієць І. Гендерна політика європейського союзу: виклики для України. Київ, 2007. 152 с.
7. Задосенко К. О. Законодавство європейського союзу у сфері забезпечення політики гендерної рівності: досвід для України. *Юридичний журнал*. № 23. 2019. С. 144–150.
8. Вінська О. Гендерний розрив у країнах – членах ЄС: вимір законодавців і топ-менеджменту. *Україна – Європейський Союз: від партнерства до асоціації* : укр. щоріч. з європ. інтеграц. студій. Вип. III. С. 65–75.
9. Петухова О. Гендерна політика ЄС: виклики для України. *Актуальні проблеми міжнародних відносин*. 2008. Вип. 76, ч. 1. С. 151–154.
10. Пищуліна О. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті Європейської стратегії України. Київ, 2016. 244 с.
11. Kateryna Yarmolyuk-Kröck, Marfa Skoryuk, Vasyly Andreyev. Implementation of the EU-Ukraine Association Agreement: Labour law, Gender Equality and Occupational Safety and Health. Kyiv, 2019. 30 p.
12. Антидискримінаційне законодавство та практика: права вразливих груп в контексті виконання угоди про асоціацію / Ю.Тищенко та ін. Київ : Платформа громадянського суспільства Україна – ЄС, 2016. 15 с.
13. Skoryuk, Marfa. Gender equality and non-discrimination in employment, social policy and service provision. From objectives to results: the implementation of the EU-Ukraine Association Agreement as seen by stakeholders. Ukrainian Side of the EU – Ukraine Civil Society Platform, 2017. P. 55–60.
14. Гендерна політика Європейського союзу: загальні принципи та найкращі практики / Міжнародний центр політичних досліджень. Київ, 2015. 44 с.
15. Соціальна політика / Міністерство юстиції України. URL: https://minjust.gov.ua/m/str_45891 (дата звернення: 27.12.2021).
16. Трудова реформа: п'ять норм, що зроблять наше трудове життя простішим. URL: <https://www.labor.me.gov.ua/trudova-reforma-pyat-norm-scho-zroblyat-nashe-trudove-zhittya-prostishim> (дата звернення: 27.12.2021).
17. План заходів з імплементації Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, на 2014–2017 роки : Розпорядження Кабінету міністрів України від 17 вересня 2014 р. № 847-р.
18. Про схвалення розроблених Міністерством соціальної політики планів імплементації деяких актів законодавства ЄС : Розпорядження Кабінету міністрів України від 21 січня 2015 р. № 34-р.
19. План заходів з виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : Постанова Кабінету міністрів України від 25 жовтня 2017 р. № 1106.
20. Скорик М. М. Гендерна дискримінація у доступі до праці й послуг: оцінка впровадження антидискримінаційних директив Ради ЄС Міністерством соціальної політики України. Київ, 2019. 50 с.
21. Data and statistics. In: Beijing + 25: Parallel report. Ukraine 2014-2019 [text]: scientific and production edition / AO Nenko and others. Ed. by M. Kichorovska-Kebalo, M. Skoryuk, O. Davlikanova. Kyiv, Vistka LLC, 2019. 80 p.
22. Гендерна дискримінація у доступі до праці й послуг: незалежна (вибіркова) оцінка стану національної нормативно-правової бази (гендерний аналіз) / О. Ю. Брязгунова та ін. ; за ред. М. М.Скорик. Київ, 2021. 78 с.
23. Перелік директив ЄС та звіти Мінсоцполітики про їх виконання / Міністерство соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua/content/perelik-direktiv-es-ta-zviti-minsocpolitiki-pro-ih-vikonannya.html> (дата звернення: 27.12.2021).
24. Звіти про виконання Угоди про асоціацію / Міністерство юстиції України. URL: <https://minjust.gov.ua/m/zviti-pro-vikonannya-ugodi-pro-asotsiatsiyu> (дата звернення: 27.12.2021).