Соціальне забезпечення

**ЗАПРОВАДЖЕННЯ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ**

**У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ**

ЗМІСТ

|  |  |
| --- | --- |
| ВСТУП…………………………………………………………………………. | 3 |
| РОЗДІЛ 1. НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ІНТЕГРУВАННЯ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ В ДЕРЖАВНУ ПОЛІТИКУ УКРАЇНИ…………………………......................................................................... | 8 |
| РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СТАНУ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ «ДИРЕКТИВИ 79/7/ЄЕС ПРО ПОСТУПОВЕ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ПРИНЦИПУ РІВНОГО СТАВЛЕННЯ ДО ЧОЛОВІКІВ ТА ЖИНОК У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ»……………………………………………………………… | 13 |
| РОЗДІЛ 3. ВИЗНАЧЕННЯ ПРОБЛЕМНИХ АСПЕКТІВ ЩОДО СТАНУ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ В УКРАЇНІ ПОЛОЖЕНЬ «ДИРЕКТИВИ 79/7/ЄЕС ПРО ПОСТУПОВЕ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ПРИНЦИПУ РІВНОГО СТАВЛЕННЯ ДО ЧОЛОВІКІВ ТА ЖИНОК У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ»………………………………………………………………  ВИСНОВКИ…………………………………………………………………….. | 17  23 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ………………………………… | 26 |

ВСТУП

Забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у системі соціального захисту нашої країни є одним з нагальних завдань ефективної трансформації суспільної системи цінностей для розвитку демократії та подолання всебічної залежності людини від держави. Одним з основоположних принципів Статуту ООН, прийнятого в 1945 році, є «рівноправність чоловіків і жінок». Принцип гендерної рівності був визнаний у Загальній декларації прав людини у 1948 р, що стала відправною точкою для подальшого зміцнення міжнародних зобов’язань, що стосуються прав жінок. У найбільш повному обсязі ці права були закріплені в Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р. Досягнення рівності між жінками та чоловіками є однією з головних цілей і невід’ємною частиною національного та міжнародного порядку денного у сфері соціально-економічного розвитку. Принцип гендерної рівності втілює здійснення прав людини на гарантовані рівні права, обов’язки і можливості. Цей принцип закріплений в численних міжнародних договорах, національних конституціях і законодавчих актах держав усього світу, в тому числі і України. У цьому вимірі соціальна захищеність, як специфічний параметр суспільного устрою, визначається, насамперед, рівноправністю всіх суб’єктів суспільного життя у всіх суспільних сферах і, зокрема, в системі соціально-трудових відносин. В контексті сьогодення зазначимо також рекомендації Всесвітньої організації охорони здоров’я враховувати гендерну проблематику при здійсненні протиепідемічних заходів щодо COVID-19, з тим щоб при реалізації стратегій і заходів у сфері охорони здоров'я, спрямованих на стримування епідемії, бралися до уваги гендерні аспекти і їх взаємозв'язок з іншими проявами нерівності [21].

Отже, актуальність звернення до цієї проблеми визначається тим, що існує як нерівність у розподілі економічних ресурсів між чоловіками й жінками через гендерний поділ праці та реальний внесок в матеріальне забезпечення добробуту сімей, домогосподарств, який підтримується за допомогою конструювання відповідних соціальних чоловічих і жіночих ролей, так і недостатньо системно опрацьованим є обґрунтування перспектив розширення соціально-економічних можливостей представників обох статей в професійній діяльності, доступі до влади, сімейній ролі, репродуктивній поведінці тощо.

Сьогоденна гендерна політика в Україні ґрунтується на низці основних міжнародних нормативно-правових актів, ратифікованих Україною, та регулюється національними нормативно-правовими актами щодо рівності між жінками й чоловіками, зокрема Конвенцією ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» та Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [12], скеровується й координується на даному етапі Державною Соціальною програмою забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273 [3], метою якої є удосконалення механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства та впровадження європейських стандартів рівності.

Гендерні аспекти державної політики сьогодні активно опрацьовані такими науковцями, як Т. Мельник, Н. Світайло, Л. Пірог, Н. Грицяк, та іншими. Питання гендерного інтегрування – впровадження гендерного підходу у всі сфери політики та засади гендерної політики в системі державного управління грунтовно досліджують М. Білинська, Л. Воронько, Л. Гонюкова, В. Дерега, С. Євченко, О. Москаленко, О. Остапчук, О. Приходько та інші. Разом з тим, гендерні дослідження проблеми соціального захисту й соціальної захищеності Е. Лібанової, Л. Пірог, М. Руженського, Л. Суслової, О. Туленкова, матеріали соціологічних досліджень [10], громадських практик впровадження недискримінаційних норм, зокрема Директиви NN 2000/43/ЄС від 29 червня 2000 «Щодо імплементації принципу рівноправності осіб незалежно від расової або етнічної приналежності» [20] засвідчують потребу більш детального аналізу її чинників та подальшого експертного супроводу.

*Метою роботи* є аналіз законодавчого, правового та соціально-економічного супроводу розвитку гендерних аспектів системи соціального захисту в Україні та обґрунтування перспектив розширення соціально-економічних можливостей забезпечення рівних з прав і можливостей жінок і чоловіків у системі соціального захисту нашої країни.

Для досягнення зазначеної мети в роботі було поставлено і вирішено наступні *завдання:*

дослідити нормативно-правові засади інтегрування гендерного підходу в державну політику України на міждержавному, національному і місцевому рівні;

проаналізувати дієвість державних та галузевих заходів щодо першочергової імплементації Директиви 79/7/ЄЕС про поступове запровадження принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок у сфері соціального забезпечення;

виявити основні проблемні аспекти впровадження механізмів соціального забезпечення, політики зайнятості, охорони здоров’я, що чинять вплив на стан гендерної рівності в Україні;

визначити шляхи підвищення рівня дотримання принципу гендерної рівності в аспектах удосконалення нормативно-правової бази, урахування гендерного компонента в програмах економічного та соціального розвитку, удосконалення механізму проведення гендерно-правової експертизи, удосконалення механізмів реалізації права на захист від дискримінації за ознакою статі, внесення гендерної складової до програми соціальних реформ з залученням органів державної влади, місцевого самоврядування та громадських організацій і об’єднань, діяльність яких спрямовується на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

*Об’єктом дослідження* є номативно-правові основи інтегрування гендерного підходу у системі соціального захисту в Україні.

*Предметом дослідження* є стан імплементації в Україні основних положень «Директиви 79/7/ЄЕС про поступове запровадження принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок у сфері соціального забезпечення».

В роботі було використано наступні *методи дослідження*: узагальнення, систематизації, аналізу та синтезу – при аналізі законодавчих та нормативно-правових основ, дієвлсті державних та галузевих заходів щодо імплементації Директиви 79/7/ЄЕС про поступове запровадження принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок у сфері соціального забезпечення; метод порівняльного аналізу – при порівнянні даних щодо розриву в оплаті праці між чоловіками та жінками, рівня безробіття та маргінальної зайнятості та виявленні невідповідностей, які суттєво обмежують ефективність гендерних програм на практиці.

*Наукова новизна* роботи полягає у визначенні проблемних аспектів щодо стану імплементації в Україні основних положень «Директиви 79/7/ЄЕС про поступове запровадження принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок у сфері соціального забезпечення».

*Практичне значення* отриманих результатів полягає у визначенні шляхів підвищення рівня дотримання принципу гендерної рівності в аспектах удосконалення нормативно-правової бази, урахування гендерного компонента в програмах економічного та соціального розвитку, удосконалення механізмів реалізації права на захист від дискримінації за ознакою статі, внесення гендерної складової до програми соціальних реформ.

*Результати дослідження впроваджено* в навчальний процес здобувачів вищої освіти за освітньо-професійною програмою «Економіка та бізнес» при викладанні освітніх компонентів «Економіка праці та інноваційна діяльність», «Соціальна економіка».

*Результати дослідження апробовано* на 6 Міжнародній науково-практичній конференції «Fundamental and applied research in the modern world» (January 20-22, 2021), Boston, USA.

Верховод І. С., Леушина О. А., Худяк К. В. Гендерні аспекти у сфері соціального забезпечення в Україні // Fundamental and applied research in the modern world. Abstracts of the 6th International scientific and practical conference. BoScience Publisher. Boston, USA. 2021. Pp. 371-381. URL: https://sci-conf.com.ua/vi-mezhdunarodnaya-nauchno-prakticheskaya-konferentsiya-fundamental-and-applied-research-in-the-modern-world-20-22-yanvarya-2021-goda-boston-ssha-arhiv/

Наукова робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаної літератури та анотації. Загальний обсяг роботи складає 25 сторінок. Список використаних джерел налічує 21 позицію.

РОЗДІЛ 1. НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ІНТЕГРУВАННЯ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ В ДЕРЖАВНУ ПОЛІТИКУ УКРАЇНИ

Українське суспільство на сучасному етапі набуває змін як в системі політичних перетворень, нових технологій, способів організації економіки, так і стосовно усталених уявлень щодо ролевої участі жінки й чоловіка в сучасних суспільних трансформаціях. Україна зобов’язується поступово «наблизити своє законодавство до законодавства ЄС у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» [19, С. 18]. Свідченням визнання державою важливості гендерних питань було прийняття Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» у 2005 році, на сучасному етапі – прийняття Державної програми гендерного розвитку (2018 рік). Вперше за майже 40 років з моменту ратифікації Україною «Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» (КЛДЖ), прийнято «Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок» на період до 2021 р. Реалізація заходів Плану сприятиме подоланню найбільш гострих проявів дискримінації щодо жінок і дівчат, зниженню рівня гендерно зумовленого насильства, розширенню економічних можливостей жінок, забезпеченню рівного доступу до правосуддя, участі у прийнятті рішень у політичному та суспільному житті тощо [6 ].

Однак, як зазначають С. Євченко та О. Остапчук, юридична рівність не завжди зумовлює рівність фактичну і рівність економічну [4, С. 14]. Тому, визначаючи систему соціального захисту населення як відкриту, розгалужену, багаторівневу й багатофункціональну систему, дія якої спрямована на підтримання індивідуально-суспільної рівноваги, активізацію соціально-економічного потенціалу й запобігання негативним наслідкам трансформаційних процесів та мінімізацію соціальних ризиків у суспільстві шляхом законодавчого, економічного, організаційного, управлінського та освітнього забезпечення, яке базується на двосторонньому зв’язку із соціумом, окремими соціальними верствами населення [18], зазначимо, що гендерна критика соціальної політики в багатьох міждисциплінарних дослідженнях [9] спрямовується переважно «на виявлення тих механізмів соціального забезпечення, політики зайнятості, охорони здоров’я, які впливають на погіршення становища жінок, посилюють або відтворюють гендерну нерівність» [16]. Саме тому постає нагальне завдання вивчення засад інтегрування гендерного підходу в державну політику України як на національному, так і на місцевому рівнях, а також визначення ролі дієвості заходів у соціальній політиці на матеріалах законодавчих, правничих та інших галузевих компонент соціального захисту населення [2; 7; 9; 11, С. 124 – 127; 15; 17].

Теоретичним підгрунтям впровадження гендерного підходу слугує низка категорій, що використовуються для аналізу структури і змістовних компонент процесу інтегрування гендерного підходу в соціальній політиці сучасної України. Насамперед, це категорія соціальної захищеності населення, що визначається як результат дії складових системи соціального захисту населення як економічної, соціальної, політичної, організаційної та правової підсистем суспільних відносин. Ці підсистеми тісно між собою взаємопов’язані, і тільки їхня взаємодія постає у вигляді інтегрованого утворення – соціальної захищеності населення [15]. Таким чином, гендерний підхід виконує роль діагностичного інструментарію подолання неефективного розподілу соціальних і економічних ресурсів між статями, визначає ситуацію з позиції критичного осмислення, відкриває інверсійність соціальної політики стосовно чоловічої й жіночої суспільних страт для можливої деконструкції чинної ієрархії статей [2] на всіх рівнях усіма суб’єктами політичної діяльності в процесі реорганізації, реформування і оновлення, зміни і розвитку суспільства, визначення напрямів і оцінки політичних перетворень [7]. Як складова соціальної справедливості, гендерний паритет відображає принцип реального визнання рівноваги в суспільному житті між статями у праві вибору, використанні можливостей, гендерній самоідентифікації й особистій самореалізації, а рівність прав означає наділення однаковими правами де-юре осіб жіночої та чоловічої статей у всіх сферах життя та забезпечення де-юре рівних умов втілення у різних сферах життєдіяльності [9]. Часто використовуване поняття рівності можливостей змістово означає наявність системи засобів, підкріплених правовими гарантіями досягнення де-факто рівних умов щодо доступу, розподілу, використання політичних, економічних, соціальних та культурних цінностей, тобто вказує на не лише правові, а й соціально-економічні та соціально-культурні аспекти проблеми. [4, С. 53]. Отже, соціальна практика сьогодні підтверджує потребу переходу державної політики від забезпечення певних функцій – освіти, охорони здоров’я, культури, житлово-комунального господарства та соціального захисту [8] до інтегрованих форм політики соціального розвитку [19].

Рівні права жінок і чоловіків в сфері праці та зайнятості відіграють важливу роль у забезпеченні рівності прав і можливостей загалом. За даними Державної служби статистики України між чоловіками і жінками в Україні існує значний гендерний розрив в оплаті праці. Серед жінок спостерігається вищий рівень безробіття та маргінальної зайнятості, вони залежні від соціальної допомоги, мають ускладнений доступ до отримання кредитів тощо. Змінити цю ситуацію можна завдяки впровадженню антидискримінаційних Директив ЄС відповідно Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом.

Як можемо констатувати з огляду чинних документів, згідно з Угодою про асоціацію між Україною та ЄС, в Україні відбувається активний процес реформування законодавства у соціальній сфері. Упродовж останніх років робота спрямовується на проведення імплементації директив ЄС у соціальній сфері та виконання положень Підрозділу 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» Розділу V Угоди про асоціацію. Урядом ратифікована низка документів і нормативно-правових актів, серед яких відзначимо Конвенції Міжнародної організації праці про мінімальні норми соціального забезпечення № 102 (березень 2016 р.), Європейський кодекс соціального забезпечення ( листопад 2016 р.).

В рамках проекту 2017 р. «Практики роботи Міністерства соціальної політики України із забезпечення рівності жінок і чоловіків наринку праці в контексті імплементації відповідних директив ЄС» представлено дослідження «Гендерна дискримінація у доступі до праці й послуг: оцінка стану впровадження Україною антидискримінаційних Директив Ради ЄС» [1, С. 6].

Рекомендації за результатами проекту були також представлені на міжнародній конференції «Уряд і бізнес: чи є перспективи впровадженню недискримінаційних норм на українському ринку праці?» за участю представників Міністерства соціальної політики України, Державної служби зайнятості, Державної служби України з питань праці, науковців НДІ праці і зайнятості населення, міжнародних експертів Ради Європи та країн Східного партнерства (Молдова, Грузія, Вірменія), фахівців Центру проблем імплементації європейського соціального права [20].

За підсумками конференції було прийнято резолюцію, в якій учасники надали пропозиції щодо посилення недискримінаційної політики на українському ринку праці. Було дано оцінку результатам упровадження в Україні шести «недискримінаційних» Директив Ради ЄС, які стосуються рівних можливостей для українських громадян не залежно від статі поєднувати сімейне життя з професійним, будувати систему соціального забезпечення з урахуванням принципу рівності, запроваджувати принцип гендерно рівного ставлення в доступі до товарів та послуг, а також в сфері ЗМІ, рекламі та освіті.

У 2018 р. ГО «Бюро соціальних та політичних розробок», в співпраці з партнерами в рамках виконання проекту «Практики роботи Міністерства соціальної політики України щодо посилення експертної роботи з імплементації «антидискримінаційних» директив Ради ЄС» проведено аналіз стану імплементації, відповідності нормам вітчизняного законодавства та дієвості механізмів регулювання рівності та недискримінації у доступі до праці, послуг та соціального забезпечення щодо директив, визначених до першочергової імплементації в згідно з «Угодою про асоціацію між Україною та Європейським Союзом» (Директиви № 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); Директиви № 79/7/ЄЕC від 19 грудня 1978 р. Про поступову імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок у сфері соціального забезпечення; Директиви Ради 2004/113/ЄC від 13 грудня 2004 р. про імплементацію принципів рівності чоловіків і жінок у доступі до товарів і надання послуг.) [19].

Звіт про виконання Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом у 2018 р. [5] засвідчив досягнення значного прогресу в соціальній сфері та трудових відносинах, а на сьогодні Україна продовжує роботу з впровадження принципів гендерної рівності (затверджено Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 р. [13] і Національний план дій з виконання заключних зауважень Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок [14].

Разом з тим, результати Національного опитування щодо рівності чоловіків та жінок [10] констатують значний суспільний запит на тематику гендерної рівності (77% українців стверджують, що рівність між чоловіками та жінками важлива для них. Більш ніж дві третини українців бачать, що наразі в політичному житті країни домінують чоловіки, але лише 36% вважають, що так має бути), засвідчують актуальність звернення до цієї проблеми перспектив розширення соціальних можливостей обох статей в професійній діяльності, доступі до влади, сімейній ролі, репродуктивній поведінці тощо.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СТАНУ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ «ДИРЕКТИВИ 79/7/ЄЕС ПРО ПОСТУПОВЕ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ПРИНЦИПУ РІВНОГО СТАВЛЕННЯ ДО ЧОЛОВІКІВ ТА ЖИНОК У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ»

Наведемо аналіз стану імплементації «Директиви 79/7/ЄЕС про поступове запровадження принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок у сфері соціального забезпечення», що охоплює державні системи обов’язкового соціального забезпечення, що передбачають захист від таких ризиків, як хвороба, інвалідність, старість, безробіття, нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання.

Метою ухвалення Директиви №79/7/ЄЕС від 19 грудня 1978 року про поступову реалізцію принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок з питань соціального забезпечення є поступове впровадження принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок в сфері соціального забезпечення.

Ця директива є однією з шести антидискримінаційних директив, що потребує першочергової імплементації в Україні відповідно до угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом.

Частково положення Директиви стосуються і соціальних допомог, якщо вони спрямовані на доповнення чи заміну названих вище систем соціального забезпечення. Загалом, згідно Директиви 79/7/ЄЕС, під принципом рівного ставлення розуміється відсутність будь-якої прямої чи непрямої дискримінації за ознакою статі, зокрема, щодо шлюбного або сімейного статусу щодо:

а) сфери застосування режимів соціального забезпечення і умов доступу до них;

б) зобов’язань здійснювати внески і обчислення їх розміру;

в) визначення розміру соціальних виплат, умов, які регулюють строки виплат і збереження права на їх отримання.

При цьому, в ст. 4 Директиви наголошено, що принцип рівності у ставленні існує без шкоди для положень про захист матерів, тобто, встановлення додаткових гарантій у сфері соціального забезпечення для жінок у зв’язку з материнством може бути виправданим та не вважатиметься дискримінацією.

Так, в Україні цей виняток стосується соціальних допомог для жінок у зв’язку з вагітністю та пологами. Регламентуючи принцип рівного ставлення до чоловіків та жінок, Директива 79/7/ЄЕС визначає можливість державам-членам при її імплементації зберегти виключення зі сфери її дії, що стосуються обмеженого кола питань, зокрема:

а) визначення пенсійного віку для звернення з проханням отримувати пенсії при виході на пенсію і особам похилого віку, а також для пов’язаних з цим інших грошових виплат;

б) переваги щодо програм задоволення прохання про виплату пенсій особам похилого віку, які виховували дітей; здобуття права на грошову допомогу при перебуванні у декретній відпустці;

в) задоволення прохання про виплату грошової допомоги непрацездатним особам або людям похилого віку на основі прав, похідних від дружини;

г) задоволення прохання про збільшення грошової допомоги дружині, яка перебуває на утриманні, при довготривалій інвалідності, нещасних випадках на роботі, професійних хворобах і для осіб похилого віку.

В цілому положення Директиви 79/7/ЄЕС, що визначають її цілі, завдання та сферу дії, враховано в національному законодавстві. Передбачено загальні норми, що регламентують рівність чоловіків та жінок у сфері соціального забезпечення: Конституція України, Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [12].

Водночас, у спеціальних законодавчих актах, що регламентують окремі види та форми соціального забезпечення, зокрема, Основах законодавства України про загальнообов’язкове державне соціальне страхування, Законах України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування», «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування», «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», «Про соціальні послуги» тощо принцип рівності загалом, та гендерної рівності, зокрема, не закріплено. Це, на нашу думку, є одним з основних недоліків поточного стану імплементації Директиви 79/7/ЄЕС. Законодавство України передбачає створення рівних умов для жінок і чоловіків щодо отримання соціальних та пенсійних виплат. Громадяни, незалежно від статі, мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом (ст. 46 Основного Закону). Загальнообов’язкове державне пенсійне страхування здійснюється за принципом рівноправності застрахованих осіб щодо отримання пенсійних виплат.

Особи мають право на призначення пенсії за віком після досягнення віку 60 років, на відміну від попереднього законодавства, що передбачало розрив у 5 років між чоловіками та жінками щодо пенсійного віку. При цьому, на сьогодні законодавство передбачає поступове (до 2021 р.) підвищення пенсійного віку жінкам з 55 до 60 років.

Національне законодавство визначає та гарантує соціальний захист (у вигляді соціального страхування) для усіх страхових випадків, передбачених ст. 2 Директиви. Зокрема, визначено законодавчо соціальне страхування на випадок безробіття, нещасного випадку, тимчасової непрацездатності, а також старості (пенсійне страхування). Законодавчо гарантується надання соціального страхування усьому працюючому населенню, в тому числі самозайнятим особам, які є застрахованими особами. Проте, існують окремі прогалини в чинному соціально-забезпечувальному законодавстві, які потребують удосконалення згідно вимог Директиви, в тому числі стосовно регламентації дієвих механізмів захисту особи від дискримінації у сфері соціального забезпечення.

Існують також певні термінологічні розбіжності. Згідно ст. 2 Директиви вона поширюється на «робоче населення – у тому числі самозайнятих осіб, працівників та самозайнятих осіб, чия робота перервана через хворобу, нещасний випадок або вимушене безробіття і осіб, які шукають роботу, атакож допенсионерів, працівників-інвалідів». В національному законодавстві термін «робоче населення» не застосовується, натомість в ст. 4 Закону України «Про зайнятість населення» закріплено поняття «зайняте населення», до якого належать «особи, які працюють за наймом на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, особи, які забезпечують себе роботою самостійно (у тому числі члени особистих сілянських господарств), проходять військову чи альтернативну (невійськову) службу, на законних підставах працюють за кордономта які мають доходи від такої зайнятості, а також особи, які навчаються за денною формою у загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладах та поєднують навчання з роботою».

Оскільки у самій Директиві 79/7/ЄЕС тлумачення терміну «робоче населення» не наводиться, визначити його відмінність чи відповідність за змістом поняттю «зайняте населення», що вживається в національному законодавстві, не видається можливим. Водночас, вважаємо, що за своєю сутністю дані поняття є близькими за значенням.

РОЗДІЛ 3. ВИЗНАЧЕННЯ ПРОБЛЕМНИХ АСПЕКТІВ ЩОДО СТАНУ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ В УКРАЇНІ ПОЛОЖЕНЬ «ДИРЕКТИВИ 79/7/ЄЕС ПРО ПОСТУПОВЕ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ПРИНЦИПУ РІВНОГО СТАВЛЕННЯ ДО ЧОЛОВІКІВ ТА ЖИНОК У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ»

На основі детального порівняння положень Директиви 79/7/ЄЕС та національного соціально-забезпечувального законодавства (порівняльна таблиця аналізу відповідності національного законодавства нормам Директиви 79/7/ЄЕС – на www.bureau.in.ua) можна визначити основні проблемні аспекти щодо стану її імплементації в Україні:

а) відсутність закріплення принципу гендерної рівності у спеціальному законодавстві щодо соціального забезпечення. Принцип рівності, та, зокрема, рівності за ознакою статі закріплено лише в загальних нормах: Конституції України, Законах України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Водночас, спеціальні законодавчі акти окремо не регламентують принцип гендерної рівності щодо надання окремих видів соціального забезпечення, що потребує виправлення з метою повного врахування положень Директиви.

б) розбіжності у застосуванні термінів щодо визначення соціальних ризиків. Національне законодавство регламентує соціальний захист чоловіків та жінок щодо усіх соціальних ризиків, визначених ст. 3 Директиви. При цьому, частково терміни щодо соціальних ризиків, які є підставою для надання окремих видів соціального забезпечення, відрізняються в Україні. Так, замість такого ризику, як хвороба, законодавство України регламентує тимчасову непрацездатність, що крім безпосередньо хвороби, включає також період вагітності та пологів. Стосовно такого соціального ризику як старість, окремо він також в національному законодавстві не визначений. Так, Закон України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» визначає підставами для надання пенсії за віком необхідність наявності таких юридичних фактів, як досягнення пенсійного віку та наявність відповідного страхового стажу. Якщо наявний лише один із вказаних юридичних фактів – вік, особа не має права на отримання пенсії. Водночас, із досягненням 63 років права на отримання соціальної допомоги набувають особи, які не мають права на пенсію відповідно до Закону України «Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та особам з інвалідністю». Тобто, фактично, старість як соціальний ризик, відповідно до національного законодавства передбачає надання соціального забезпечення (оскільки досягнення пенсійного віку – 60 років можна відносити до старості відповідно до класифікації Європейського регіонального бюро Всесвітньої організації охорони здоров’я: старіння (похилий вік) триває у чоловіків з 61 до 74 років, у жінок – з 55 до 74 років, з 75 років настає старість (похилий вік). При цьому, в Україні саме старість як підстава для надання соціального забезпечення, не отримала закріплення. Інші види соціальних ризиків, визначені ст. 3 Директиви, передбачено і в законодавстві України: інвалідність, безробіття, нещасні випадки на роботі і професійні хвороби (щодо останнього, отримав назву нещасні випадки, пов’язані з виробництвом та професійні захворювання). При хворобі (тимчасовій непрацездатності), нещасних випадках на виробництві та професійних захворювань передбачено матеріальну допомогу та соціальні послуги в рамках загальнообов’язкового державного соціального страхування; при інвалідності та старості – в рамках загальнообов’язкового державного пенсійного страхування; щодо безробіття – загальнообов’язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

Додатково в законодавстві України передбачено державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію (за відсутності відповідного страхового стажу).

в) наявність дискримінаційних норм за ознакою статі в соціально-забезпечувальному законодавстві.

В цілому національне законодавство передбачає здійснення соціального забезпечення при настанні визначених Директивою 79/7/ЄЕС соціальних ризиків незалежно від статі. Так, виплати та соціальні послуги в межах загальнообов’язкового державного соціального страхування, регламентовані відповідним Законом, однаковою мірою надаються чоловікам та жінкам.

Законом України «Про державну допомогу сім’ям з дітьми» встановлено рівні права та можливості на призначення допомоги сім’ям з дітьми для жінок та чоловіків (крім соціальної допомоги у зв’язку з вагітністю та пологами, право на яку мають лише жінки). Тобто, відповідні положення законодавства відповідають принципу гендерної рівності. При визначенні розмірів відповідних виплат по соціальному страхуванню до уваги береться лише тривалість страхового стажу та розмір заробітної плати (доходу). Такий принцип відображено в усіх законодавчих актах щодо загальнообов’язкового державного соціального страхування. Водночас, слід відмітити наявність дискримінаційних за гендерною ознакою норм щодо призначення мінімальної пенсії за віком та пенсій по інвалідності непрацюючим особам ІІ групи. Стаття 33 цього ж Закону встановлює, що «непрацюючі особи з інвалідністю II групи за їх вибором мають право на призначення пенсії по інвалідності в розмірі пенсії за віком, обчисленої відповідно до статей 27 і 28 цього Закону, за наявності такого страхового стажу:

у жінок – 20 років, а у чоловіків – 25 років, якщо їм вперше встановлено інвалідність у віці до 46 років включно;

у жінок – 21 рік, а у чоловіків – 26 років, якщо їм вперше встановлено інвалідність у віці до 48 років включно;

у жінок – 22 роки, а у чоловіків – 27 років, якщо їм вперше встановлено інвалідність у віці до 50 років включно;

у жінок – 23 роки, а у чоловіків – 28 років, якщо їм вперше встановлено інвалідність у віці до 53 років включно;

у жінок – 24 роки, а у чоловіків – 29 років, якщо їм вперше встановлено інвалідність у віці до 56 років включно;

у жінок – 25 років, а у чоловіків – 30 років, якщо їм вперше встановлено інвалідність у віці до 59 років включно.

Отже, Закон України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне забезпечення» в окремих випадках надання соціального забезпечення передбачає різні вимоги до страхового стажу для чоловіків та жінок, хоча загалом на сьогодні в Україні внаслідок пенсійної реформи, страховий стаж, як і пенсійний вік, для призначення пенсійних виплат визначено однаковим для чоловіків та жінок.

Зазначені положення статей 28, 33 Закону «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» вважаємо дискримінаційними. Ці норми не відповідають вимогам Директиви 79/7/ЄЕС та положенням національного законодавства, що гарантують рівність, в тому числі і за ознакою статі та потребують зміни шляхом встановлення однакових вимог до страхового стажу для чоловіків та жінок.

Оскільки ст. 7 Директиви 79/7/ЄЕС передбачає можливість врахування окремих обставин для визначення різних умов соціального забезпечення чоловіків та жінок, положення національного законодавства щодо дострокового виходу на пенсію в окремих випадках, лише чоловіків або жінок, не порушують принципу рівності ставлення.

Такі положення, що нормативно закріплюють гендерну нерівність, не є обґрунтованими та потребують внесення змін.

г) відсутність механізму протидії непрямій дискримінації у соціально-забезпечувальному законодавстві.

Згідно ст. 4 Директиви 79/7/ЄЕС принцип рівності у ставленні означає, що не існує ані прямої, ані непрямої дискримінації за ознакою статі, зокрема, щодо шлюбного або сімейного статусу. В Україні законодавством в цілому гарантовано рівність від прямої дискримінації. Необхідність забезпечення рівності у ставленні шляхом заборони непрямої дискримінації в національному законодавстві фактично не відображено. Так, лише поняття «непряма дискримінація» закріплено в Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», механізму реальної протидії непрямій дискримінації не визначено. Поняття «непряма дискримінація» взагалі не застосовується у Законі України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків». При цьому, оскільки існує дискримінаційна практика у сфері праці, часто чоловіки займають більш оплачувані посади, і загалом, наявний розрив у сфері оплати праці, жінки отримують близько 70% від оплати праці чоловіків, в тому числі внаслідок непрямої дискримінації. Відповідно, це призводить і до непрямої дискримінації у сфері соціального захисту, оскільки крім страхового стажу другим ключовим показником для визначення розміру пенсій, інших соціальних виплат в межах загальнообов’язкового державного соціального страхування є розмір заробітної плати (доходу). Тому, необхідно на законодавчому рівні визначити механізм протидії непрямій дискримінації за ознакою статі у сфері соціального забезпечення.

д) недосконалість механізму проведення антидискримінаційної та гендерно-правової експертизи нормативно-правових актів.

Законодавство України визначає необхідність проведення антидискримінаційної та гендерно-правової експертизи як проектів нормативно-правових актів, так і уже діючих нормативно-правових актів. Вказані положення сприяють реалізації ст. 5 Директиви 79/7/ЄЕС, що визначає: «Держави-члени вживають заходів, необхідних для забезпечення того, що будь-які закони, підзаконні акти і адміністративні положення, які не відповідають принципу рівності у ставленні, були скасовані». Відповідно, це сприяє можливості виявлення та усунення норм, що порушують принцип рівності у сфері соціального захисту.

Отже, основними спрямуваннями розвитку механізмів підвищення рівня соціального забезпечення, політики зайнятості, охорони здоров’я, що чинять суттєвий вплив на стан гендерної рівності в Україні повинні бути наступні:

- підвищення рівня дотримання принципу гендерної рівності в аспектах удосконалення нормативно-правової бази;

- урахування гендерного компонента в комплексних програмах економічного та соціального розвитку;

- удосконалення механізму проведення гендерно-правової експертизи механізмів реалізації права на захист від дискримінації за ознакою статі;

- внесення гендерної складової до стратегій і програм реформ з залученням органів державної влади, місцевого самоврядування та громадських організацій і об’єднань, діяльність яких спрямовується на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

ВИСНОВКИ

1. Основним завданням функціонування відкритої, розгалуженої, багаторівневої й багатофункціональної системи соціального захисту населення є підтримання суспільної рівноваги, активізація соціально-економічного потенціалу всіх соціальних страт, запобігання негативним наслідкам трансформаційних процесів та мінімізація соціальних ризиків у суспільстві шляхом законодавчого, економічного, організаційного та управлінського забезпечення гендерної рівності.

2. Українська держава послідовно впроваджує основні елементи нормативно-правової бази сталого розвитку на засадах євроінтеграційного руху, сприяючи гендерній рівності й протидіючи дискримінації за ознакою статі, однак на практиці в українському суспільстві констатується значний запит удосконалення механізмів дотримання принципів гендерної рівності, що потребує активізації наукового супроводу та координації зусиль.

3. Аналіз законодавчої бази, матеріалів науково-дослідницьких джерел, звітів реалізації чинних міжнародних та державних програм соціального захисту засвідчують взаємовпливи функціонування економічної, соціальної, політичної, організаційної та правової підсистем системи соціального захисту населення, виявляють певні проблеми та недоліки інтегрування гендерного підходу в державну політику України на міждержавному, національному і місцевому рівнях та дієвості механізмів державних та галузевих заходів у соціальній політиці та потребу їх вдосконалення для розвитку сталих суспільних відносин.

4. Аналіз дієвості державних та галузевих заходів щодо першочергової імплементації Директиви 79/7/ЄЕС про поступове запровадження принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок у сфері соціального забезпечення, що охоплює державні системи обов’язкового соціального забезпечення, що передбачають захист від таких ризиків, як хвороба, інвалідність, старість, безробіття, нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання на матеріалах законодавчих, правничих та інших галузевих джерел засвідчує низку невідповідностей, які суттєво обмежують ефективність гендерних програм на практиці.

5. На основі детального порівняння положень Директиви 79/7/ЄЕС та національного соціально-забезпечувального законодавства можна визначити основні проблемні аспекти щодо стану її імплементації в Україні:

а) відсутність закріплення принципу гендерної рівності у спеціальному законодавстві щодо соціального забезпечення;

б) розбіжності у застосуванні термінів щодо визначення соціальних ризиків;

в) наявність дискримінаційних норм за ознакою статі в соціально-забезпечувальному законодавстві;

г) відсутність механізму протидії непрямій дискримінації у соціально-забезпечувальному законодавстві;

д) недосконалість механізму проведення антидискримінаційної та гендерно-правової експертизи нормативно-правових актів.

6. Проведений аналіз реалізації чинної законодавчої бази та реалізації державних програм останніх років дозволяє визначити основними спрямуваннями розвитку механізмів підвищення рівня соціального забезпечення, політики зайнятості, охорони здоров’я, що чинять суттєвий вплив на стан гендерної рівності в Україні наступні:

- підвищення рівня дотримання принципу гендерної рівності в аспектах удосконалення нормативно-правової бази;

- урахування гендерного компонента в комплексних програмах економічного та соціального розвитку;

- удосконалення механізму проведення гендерно-правової експертизи механізмів реалізації права на захист від дискримінації за ознакою статі;

- внесення гендерної складової до стратегій і програм реформ з залученням органів державної влади, місцевого самоврядування та громадських організацій і об’єднань, діяльність яких спрямовується на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. «Аналіз регулювання дотримання рівності та недискримінації у доступі до праці, послуг та соціального забезпечення: оцінка стану впровадження Україною антидискримінаційних директив ЄС». Аналітичний звіт за результатами дослідження. К., 2019. 49 с.

2. Дерега В.В. Соціальна і гуманітарна політика: навч. посіб. Миколаїв : Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2012. 178 с.

3. Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року (Постанова Кабінету Міністрів України № 273 від 11 квітня 2018 р.)

4. Євченко С.В., Остапчук О.Л. Впровадження комплексного гендерного підходу в роботу органів державної виконавчої влади на регіональному рівні: Методичні рекомендації / за ред.: Євченко С.В., Остапчук О.Л. Житомир: ФОП Оржехівський А.О. 2018. 56 с.

5. Звіт про виконання Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом у 2018 р. URL: https://eu-ua.org/zvity-pro-vykonannia-uhody-pro-asotsiatsiiu?fclid=IwAR0LgEJ0bMHZg44rxPPXXhQSb3u\_\_d\_34-JZ4NBrlV08mHBcpApW3-vbFRA

6. Звіт про діяльність віцепрем’єрки з питань європейської та євроатлантичної інтеграції Іванни Климпуш-Цинцадзе з реалізації політики гендерної рівності за 2017 р. - І півріччя 2019 р. URL: <http://eu-ua.org/sites/default/files/inline/files/zvit_po_genderu_-_19_07_2019.pdf>

7. Інтегрування гендерного підходу в державну політику України. К. : Державний ін-т проблем сім’ї та молоді, 2003. 128 с.

8. Лібанова Е.М. Перспективи трансформації соціальної сфери України / Демографія та соціальна економіка. 2004. № 1-2. С. 45-51.

9. Мельник Т. 50/50: Сучасне гендерне мислення: Словник. К. : «К.І.С.», 2005. 280 с.

10. Національне опитування щодо рівності чоловіків та жінок (липень 2018 р.) URL: https://www.kmu.gov.ua/ua/news/ivanna-klimpush-cincadze-prezentuvala-rezultati-pershogo-nacionalnogo-opituvannya-shchodo-rivnosti-cholovikiv-ta-zhinok

11. Пірог Л. Гендерні особливості соціального захисту населення. Актуальні проблеми філософії та соціології, (6), 2015р. С 124-127.

12. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 р. № 2866 - IV. URL: http// www. president.gov.ua/documents/3308.html.

13. «Про затвердження державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року». Постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 року № 273. URL: https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-derzhavnoyi-socialnoyi-programi-zabezpechennya-rivnih-prav-ta-mozhlivostej-zhinok-i-cholovikiv-na-period-do-2021-roku

14. «Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року» Розпорядження Кабінету Міністрів України від 05 вересня 2018 року № 634-р. URL: https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-go-planu-dij-z-vikonannya-rekomo-zhinok-do-vosmoyi-periodichnoyi-dopovidi-ukrayini-pro-vikonannya-konvenciyi-pro-likvidaciyu-vsih-form-diskriminaciyi-shchodo-zhinok-na-period-do-2021-roku

15. Руженський М.М. Соціальна захищеність населення в умовах формування ринкової моделі економіки України: монографія. К. : ІПК ДСЗУ, 2013. 318 с.

16. Світайло Н. Гендерний портрет українського суспільства. Аналітичне дослідження. Суми: Вид-во СумДУ, 2009. 81 с.

17. Суслова О. Законотворчість: забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків / О. Суслова, Е. Рахімкулова. К. : Заповіт, 2006. 190 с.

18. Туленков М.В. Політика соціального захисту: [монографія]. К. : Центр соціальних комунікацій, 2011. 184 с.,

19. Угода про асоціацію між Україною та ЄС: соціально-трудовий вимір. Книга перша: збірник актів законодавства України та acquis communautaire / за редю З. Я. Козак . Львів: Ресурсно-аналітичний центр «Суспільство і довкілля», 2015. –1144 с.

20. «Уряд і бізнес: чи є перспективи впровадженню недискримінаційних норм на українському ринку праці?». Резолюція Міжнародної конференції від 3 листопада 2017 року, місто Київ. URL: http://eap-csf.org.ua/wp-content/uploads/2017/11/Resolution1.pdf.

21. World Health Organization. (‎2020)‎. Gender and COVID-19: advocacy brief, 14 May 2020. World Health Organization. URL: https://apps.who.int/iris/handle/10665/332080