

Жінки та чоловіки на ринку праці України

Порівняльне дослідження України та ЄС



ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА



Жінки та чоловіки на ринку праці України

Порівняльне дослідження України та ЄС

Жінки та чоловіки на ринку праці України

«Жінки та чоловіки на ринку праці України. Порівняльне дослідження України та ЄС». Київ: Компанія ВАІТЕ, 2011. – 32 с.

ISBN 978-966-2310-02-3

УДК 331.5:305](477+4)

ББК 65.9(4Укр)240в7

Ж72

Стислий опис проекту: Програма рівних можливостей та прав жінок в Україні

Головною метою проекту є підтримка Уряду і громадянського суспільства у забезпеченні рівності жінок та чоловіків у всіх сферах життя та підвищенні статусу жінок в Україні як інструменту досягнення сталого розвитку людини, Цілей розвитку тисячоліття, які Україна взяла на себе, та формування демократичної країни згідно з міжнародними, конституційними та внутрішньо-правовими зобов'язаннями та відповідними планами дій Уряду.

Інформація про Dinamo Group: Dinamo Group є міжнародною консалтинговою фірмою зі штаб-квартирою у Швеції, яка надає послуги міжнародним організаціям та урядам з питань прав людини, правових реформ і гендерної рівності. Серед постійних клієнтів Dinamo Group — ООН, ЄС, Північна Рада міністрів та Шведське агентство з питань міжнародної співпраці та розвитку.

Контактна особа: Пер Ларсон

Dinamogruppen AB / Dinamo Group,
Солна-Торг, 19, 5-й поверх,
171 45, м. Солна, Швеція

Тел.: +46 8 505 86 400

Факс: +46 8 505 86 499

Електронна пошта: per.larsson@dinamogroup.org

Звіт підготовлено групою консультантів у складі:

Керівник групи:	Пер Ларсон
Інші члени групи:	Ольга Аксьонова Софія Ларсон

Робоча група Програми рівних можливостей та прав жінок в Україні ЄС-ПРООН:

Кобелянська Лариса Станіславівна, координатор Проекту
Ігнатова Ірина Олександрівна, експерт з гендерної політики
Корюкалов Михайло Володимирович, експерт з гендерної політики
Ябченко Микола Якович, спеціаліст зі зв'язків з громадськістю та редагування.

Це видання підготовлено в межах виконання «Програми рівних можливостей та прав жінок в Україні», яку впроваджує Програма розвитку ООН за фінансової підтримки Європейського Союзу. Думки, висновки чи рекомендації належать авторам та упорядникам цього видання і не обов'язково відображають погляди ПРООН чи інших організацій та закладів системи ООН або Європейського Союзу. При використанні матеріалів посилання на це видання є обов'язковим.

Видано за фінансової підтримки Програми розвитку ООН та Європейського Союзу. Не для продажу.

ISBN 978-966-2310-02-3

© Програма розвитку ООН в Україні, 2011.

Зміст:

1. Резюме	5
2. Вступ	8
2.1 Огляд питання забезпечення ґендерної рівності на ринку праці ЄС	8
2.2 Європейська стратегія зайнятості	10
2.3 Лісабонська стратегія	10
2.4 Дорожня карта ЄС із забезпечення рівності та Європейський пакт про ґендерну рівність.....	13
3. Трудова реформа та ґендерна рівність в Україні	14
3.1 Активний ринок праці	14
3.2 Оплата праці та кар'єра	15
3.3 Поєднання роботи і сімейного життя	16
4. Практичні приклади країн Європи	18
4.1 Угорщина	18
4.2 Словаччина	20
4.3 Литва	22
5. Висновки та рекомендації	25
6. Статистика	28

1. Резюме

З багатьох причин гендерну рівність вважають важливим елементом сучасної політики розвитку ринку праці. По-перше, ринки праці з рівною участю чоловіків та жінок є ефективнішими, адже конкуренція на ринках підвищується за більшої участі жінок. По-друге, зі збільшенням участі на ринку праці і чоловіків, і жінок зростає основа для оподаткування прибутковим податком. По-третє, політика розвитку ринку праці, яка забезпечує можливості поєднання роботи і сімейного життя, скоріше за все, ще й сприятиме зростанню показників народжуваності, оскільки чоловікам та жінкам легше поєднувати батьківство та кар'єру. По-четверте, сучасні ринки праці потребують більшої гнучкості та можливостей вибору професій, годин роботи і можливостей дистанційної роботи.

У 2000 році з огляду на ці зауваження ЄС прийняв Лісабонську стратегію, яка має на меті збільшити участь жінок на ринку праці, покращити можливості поєднання сімейного життя і роботи й створити гнучкий і безпечний європейський ринок праці. Країни ЄС впроваджують Стратегію за допомогою Національних програм, моніторинг яких здійснює Європейська Комісія. Хоча процес реалізації Стратегії є відносно повільним і фрагментарним, Стратегія залишається важливою спільною дорожньою картою для розвитку ринків праці у Європі. До того ж Стратегія дає ЄС можливість відстежувати результати впровадження Національних програм і поширювати подальші ініціативи у країнах ЄС.

На відміну від ЄС Україні бракує чіткої стратегії розвитку сучасного ринку праці, який стане конкурентним і захищатиме робочу силу, особливо їй бракує стратегії, яка забезпечить кращі можливості поєднання роботи і сімейного життя. Ситуація, що склалася в Україні на сьогодні, є складною для працівників із сімейними обов'язками. Відпустки для догляду за дитиною вбачаються щедрими лише на папері. Насправді їх складно застосовувати, зокрема, через рівень неофіційної зайнятості та дискримінації тих, хто перебуває у відпустці по догляду за дитиною. Чоловіки рідко беруть такі відпустки не лише через традиційний розподіл домашніх обов'язків, а й через те, що уряд не інформує про можливість надання відпустки по догляду за дитиною чоловікам. Гнучкий графік роботи також не поширений, і роботодавці загалом скептично ставляться до обговорення гнучкого графіка роботи із працівниками, які мають сімейні обов'язки. Хоча у міських районах дошкільні заклади відносно доступні, особливо для забезпечених сімей, їх кількість значно обмежена на селі. Забезпечення дітей дошкільного віку старших за три роки місцями у дошкільних закладах становить (за даними Держкомстату України) близько 60%. Загалом це можна пояснити низьким рівнем народжуваності. Викликає занепокоєння й інша тенденція — велика різниця в оплаті праці жінок та чоловіків, яка становить (за даними Держкомстату України) майже 30%. Справжня різниця в оплаті праці, скоріше за все, значно перевищує офіційні показники, оскільки статистичні дані не враховують неофіційну зайнятість.

Загалом Україні потрібно створити структуру для модернізації ринку праці, яка включатиме цільові показники та контрольні індикатори, що дасть змогу скоротити гендерну різницю в оплаті праці та забезпечити кращий баланс між сім'єю і роботою. Зокрема, Україні потрібно:

Жінки та чоловіки на ринку праці України

- усунути гендерну різницю в оплаті праці шляхом заохочення жінок до зайнятості у високооплачуваних секторах, наприклад, у технологічних секторах, і шляхом розгляду питань про гендерну рівність під час складання та підписання колективних угод і обговорення мінімального рівня заробітної плати;
- провести ретельне вивчення впливу великого сектору неофіційної зайнятості на гендерну рівність;
- зміцнити потенціал діючих служб зайнятості, щоб вони задовольняли різноманітні потреби жінок та чоловіків і долали гендерні стереотипи;
- зміцнити потенціал профспілок у контексті підвищення гендерної рівності;
- започаткувати національну кампанію підтримки відпусток по догляду за дитиною для чоловіків;
- переглянути наслідки і доцільність захисного регулювання роботи жінок;
- а також вдосконалити трудову статистику з точки зору гендерної диференціації.

Україна може скористатися успішними ініціативами трьох країн, досвід яких подано у цьому звіті. За багатьма аспектами ситуація в Угорщині нагадує ситуацію в Україні. Гендерна нерівність в оплаті праці в Угорщині суттєва, хоча й не така висока, як в Україні. Лише половина жіночої робочої сили працевлаштована, і жінки мають серйозні труднощі в отриманні доступу до ринку праці після закінчення декретної відпустки. Однак Угорщина запровадила низку цікавих ініціатив, спрямованих на реінтеграцію жінок на ринку праці. Наприклад, батьки (і жінки, і чоловіки) мають можливість зберегти допомогу по догляду за дитиною після повернення до повної зайнятості. Іншою ініціативою стала Програма «Старт плюс», яка дає роботодавцям можливість зменшити соціальні внески на два роки, взявши на роботу батьків, які нещодавно втратили право на виплати, допомогу чи підтримку для догляду за дитиною. Також були запроваджені жорсткіші правила звільнення батьків у період отримання ними допомоги з догляду за дитиною. Окрім того, Угорщина інвестує у розвиток та покращення системи охорони дитинства, яка на сьогодні забезпечує приблизно 83% дітей дошкільного віку старших за три роки. Національна конфедерація профспілок Угорщини також запровадила ініціативу із впровадження системи моніторингу змін різниці в оплаті праці.

Словаччина є іншою країною, що має подібну до України ситуацію. Гендерна різниця в оплаті праці залишається майже на такому самому високому рівні, що й в Україні, і майже половина жіночої робочої сили не працевлаштована. Намагаючись подолати різницю в оплаті праці в останні роки, уряд Словаччини розробив дві ініціативи: впровадження Національної системи трудових інспекцій для кращого контролю роботодавців і внесення змін до Кодексу законів про працю з метою роз'яснення поняття рівної оплати праці рівної цінності. Окрім того, Словаччина розробила план поєднання сімейного життя і роботи, що передбачає можливість працювати дистанційно та поєднувати допомогу по догляду за дитиною і заробітну плату. До того ж, Словаччина більше за Україну інвестує в охорону дитинства, і рівень забезпечення дітей дошкільного віку старших за три роки місцями у дошкільних закладах становить близько 70%.

Серед країн, що їх вивчали в рамках практичного дослідження, ситуація у Литві вбачається найменш серйозною. Гендерна різниця в оплаті праці становить приблизно 20%; майже 62% жіночої робочої сили працевлаштовано, а система надання декретної відпустки функціонує відносно нормально. Щодо активних ініціатив на ринку праці Литва запровадила політику ротації працівників, яка передбачає економічні переваги для роботодавців, які наймають безробітних замість працівників, що перебувають у декретній відпустці. Також Литва підвищила мінімальну заробітну плату в низькооплачуваних секторах, де працюють переважно жінки, що, своєю чергою, зменшило різницю в оплаті праці. Подібно до Угорщини Литва надає цільову допомогу жінкам, які опинилися за межами ринку праці, і полегшує їх повторний доступ на ринок праці.

Україну можуть надихнути ініціативи цих трьох країн та інших країн з перехідною економікою. Ініціативи, які слід розглянути Україні, передбачають зменшення гендерної різниці в оплаті праці шляхом зміцнення потенціалу соціальних партнерів, що дасть змогу включити гендерні питання у процес обговорення колективних угод, здійснювати моніторинг і відстежувати зміни різниці в оплаті праці. У зв'язку з цим доречно навести приклад угорських профспілок. Доречно також розглянути можливість полегшення повторного доступу на ринок праці після тривалих відпусток, наприклад, шляхом навчання, ротації працівників, вирахування соціальних внесків для роботодавців або поєднання державної допомоги із заробітною платою. Політику забезпечення можливостей поєднання роботи і сімейного життя, яка діє у Словаччині, також можна запровадити разом з такими елементами, як гнучкий режим роботи і гарантії для працівників, які взяли декретну відпустку.

Отже, на думку авторів звіту, Міністерству праці та соціальної політики, Міністерству у справах сім'ї, молоді та спорту, Адміністрації Президента і Парламенту вкрай важливо розробити стратегію зменшення різниці в оплаті праці та вдосконалення ініціатив розвитку активного ринку праці, а також надання можливостей для поєднання сімейного життя і роботи. Така стратегія має передбачати індикатори, цільові показники та механізм контролю її виконання. Доцільно узгодити цю стратегію з Цілями та індикаторами Лісабонської стратегії, що дасть можливість спростити порівняння з іншими країнами Східноєвропейського регіону та привести завдання України у відповідність до мети ЄС.

2. Вступ

2.1 Огляд питання забезпечення гендерної рівності на ринку праці ЄС

Питання забезпечення гендерної рівності вперше з'явилося в законодавстві ЄС 1957 року із внесенням до Римського договору принципу рівної оплати праці чоловіків та жінок, які виконують однакову роботу. З того часу законодавство у сфері забезпечення гендерної рівності зазнало суттєвих змін і перетворень. Із 70-х років почали запроваджувати численні директиви з питань забезпечення гендерної рівності. Ці директиви, зокрема, стосувалися гендерної дискримінації під час працевлаштування, навчання та роботи; рівноправного ставлення в системах організації охорони праці; заходів покращення охорони здоров'я та безпеки вагітних жінок і жінок, які годують груддю, на робочому місці; а також права на декретну відпустку.

Із прийняттям у 1997 році Амстердамського договору питання забезпечення гендерної рівності стало ключовим завданням ЄС. У статті 2 Договору зазначено, що гендерну рівність необхідно запровадити в усі сфери праці, що передбачає комплексний гендерний підхід. Поправки до Статті 141 (колишня Стаття 119) Амстердамського договору встановили спеціальні заходи для надання ЄС можливості де-факто забезпечити гендерну рівність на ринку праці згідно з положеннями Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації стосовно жінок (CEDAW).

Завдяки цим заходам гендерна рівність у ЄС зараз розвивається двома шляхами, тобто із застосуванням так званого двошляхового підходу. Перший шлях — інтегрування гендерної рівності в усі сфери життя ЄС, тобто застосування комплексного гендерного підходу. Другий шлях передбачає певні заходи, які мають на меті підвищення статусу жінок, тобто розширення прав жінок.

Існує близько 40 директив стосовно забезпечення гендерної рівності. Нижче представлений огляд 10 директив, які найбільше стосуються забезпечення гендерної рівності та ринку праці:

Директива про рівну оплату праці — 1975 рік

Ліквідує гендерну дискримінацію за всіма аспектами оплати праці. Директива була змінена у 1997 року і тепер визначає рівну оплату праці «як плату за однакову роботу або за роботу, яка має однакову цінність».

Директива про рівні права — 1976 рік

Передбачає відсутність гендерної дискримінації, як прямої, так і опосередкованої, через подружній чи сімейний стан, у доступі до працевлаштування, навчання, умов роботи, службового підвищення чи звільнення.

Директива про соціальний захист — 1979 рік

Вимагає забезпечення рівності між жінками та чоловіками у державних програмах захисту від хвороби, інвалідності, похилого віку, виробничих травм та професійних захворювань і безробіття.

Директива про охорону праці — 1986 рік

Має на меті запровадження рівних прав чоловіків і жінок у державних програмах охорони праці. Змінено у 1996 році.

Директива про самостійну зайнятість — 1986 рік

Застосовує принцип рівності між чоловіками та жінками, які працюють на себе, в т. ч. й у сфері сільського господарства, та захищає жінок, які працюють на себе у період вагітності та материнства.

Директива про вагітних робітниць — 1992 рік

Вимагає вжиття мінімальних заходів для покращення безпеки та охорони здоров'я за місцем роботи вагітних жінок і жінок, які нещодавно народили дитину чи годують груддю, включаючи забезпечення їх законного права на мінімальну 14-тижневу декретну відпустку.

Директива про декретну відпустку — 1996 рік

Передбачає, що усім батькам дітей до певного визначеного країнами ЄС віку має надаватися щонайменше тримісячна декретна відпустка, а іншим — можливість відпустки у випадку хвороби чи травми утриманця.

Директива про тягар доведення — 1997 рік

Вимагає від країн ЄС змінити судові системи для забезпечення більшої справедливості розподілу тягара доведення під час розгляду позовів працівників, які заявляють про гендерну дискримінацію з боку роботодавців.

Директива про рівні права під час працевлаштування — 2002 рік

Суттєво змінює Директиву про рівні права 1976 року. Були додані визначення опосередкованої дискримінації, притискань та сексуальних посягань. Перед країнами ЄС поставлено вимогу заснувати органи, які опікуватимуться питаннями рівних прав, з метою популяризації, аналізу, моніторингу та підтримки рівних прав жінок і чоловіків.

Директива про рівні права під час працевлаштування із внесеними поправками — 2006 рік

У 2006 році для збільшення прозорості, ясності та узгодженості законодавства було прийнято директиву, яка дала можливість викласти в одному тексті положення про рівну оплату, програми, пов'язані з професійною діяльністю, і «тягар доведення».

Країни ЄС мають імплементувати ці директиви у національне законодавство разом з принципом мінімальної гармонізації. Це означає, що директиви мають розглядатися як мінімальна вимога, проте країни ЄС можуть встановлювати більш високі стандарти.

Важливість і можливість збільшення участі жінок на ринку праці часто пов'язують з питанням економічного зростання. Зазначені нижче аргументи часто використовують у ЄС на підтримку впровадження на рівні Співтовариства законодавства, що спрямоване на забезпечення гендерної рівності.

Жінки та чоловіки на ринку праці України

- Населення Європи старіє, і, як наслідок, велика кількість людей залишає ринок праці. Одна зі стратегій подолання цієї проблеми полягає у підвищенні участі жінок на ринку праці.
- Для забезпечення конкуренції з іншими регіонами світу ЄС має скористатися потенціалом і чоловіків, і жінок на ринку праці. На сьогодні потенціал жіночої робочої сили розвинутий недостатньо.
- Гендерна рівність є важливою передумовою збільшення зростання та забезпечення повної зайнятості.
- Гендерна рівність на ринку праці разом із потужною політикою забезпечення балансу між роботою і сімейним життям є ефективним інструментом збільшення народжуваності.

2.2 Європейська стратегія зайнятості

Європейська стратегія зайнятості (ЄСЗ), визначення якої наведене в Амстердамському договорі, була запроваджена у 1997 році у відповідь на проблему зростання безробіття у Європі. Основна ідея Стратегії полягала в заохоченні країн ЄС до обміну інформацією та дискусій. Ця стратегія функціонує як інструмент діалогу країн ЄС, Європейської Комісії і соціальних партнерів, а також, наприклад, Європейського парламенту і Європейського економічного та соціального комітету. Цей діалог дає змогу розробити стратегічні рекомендації, які кожна країна ЄС має запровадити разом з національними планами дій. Європейська Комісія оцінює та публікує результати у Щорічному спільному звіті про зайнятість. З огляду на досягнення країн ЄС Комісія надає їм відповідні рекомендації.

Спочатку в основу ЄСЗ були покладені чотири принципи: можливість працевлаштування, підприємницька діяльність, можливість адаптації та рівні можливості. Принцип рівних можливостей передбачав наявність трьох основних напрямів, пов'язаних з гендерною рівністю на ринку праці, а саме: різниця в оплаті праці, можливість поєднання роботи і сімейного життя та сприяння поверненню до роботи. Пізніше був запроваджений п'ятий принцип: комплексний гендерний підхід. У рамках цих напрямів розроблені численні рекомендації, зокрема, стосовно таких питань, як підвищення участі та підтримка жінок на ринку праці, різниця у прибутках жінок і чоловіків, декретна відпустка та догляд за дитиною, гендерний вплив різних систем оподаткування та виплат допомоги.

Із 2003 року національні плани почали затверджувати на трирічний період. У 2007 році рекомендації ЄСЗ були інтегровані з Лісабонською стратегією, і на сьогодні ЄСЗ використовують як інструмент досягнення цільових показників зайнятості, передбачених Лісабонською стратегією.

2.3 Лісабонська стратегія

Визнаючи необхідність змін для надання ЄС можливості подолати проблему глобалізації та зростання конкуренції з боку інших країн світу, Європейська Рада затвердила у 2000 році Лісабонську стратегію. Це загальна основа ЄС, у якій визначено спільну загальну мету, спрямовану на забезпечення сталого розвитку і зростання, підвищення зайнятості населення та перетворення ЄС на найбільш конку-

рентоспроможну економіку світу. У цій Стратегії Європейська Рада підкреслила, що гендерний вимір має не менш важливе значення, ніж працевлаштування.

До 2010 року було поставлено багато цілей. Загальний рівень зайнятості до 2010 року має становити 70% для загальної робочої сили та щонайменше 60% для жіночої робочої сили.

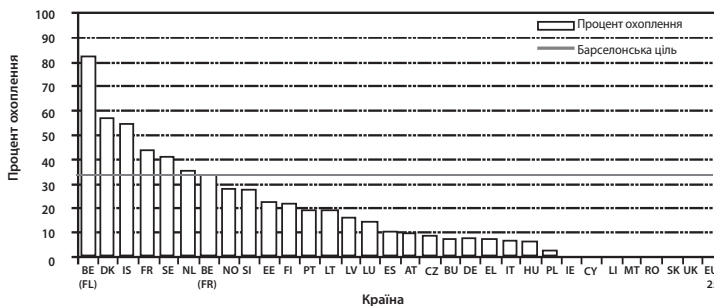
Майже всі напрями політичних ініціатив, передбачені Лісабонською стратегією, регулюються внутрішнім законодавством країн ЄС. Країни ЄС визначають спільну мету, проте кожна країна ЄС розробляє національний план реалізації Стратегії. План розробляється з огляду на певні умови кожної країни. Як наслідок, існують відмінності у підходах різних країн до реалізації спільних завдань. На додаток до національних програм Європейська Комісія також розробила програму на рівні ЄС. Ідея полягає у тому, що в процесі реалізації поставлених завдань країни ЄС порівнюватимуть свою діяльність, результати, і досягнення інших країн стануть джерелом натхнення.

Кожна країна ЄС призначає національного Координатора з питань реалізації Лісабонської стратегії, який має на національному рівні залучати до роботи всі зацікавлені сторони задля реалізації спільних завдань. Впровадження Стратегії оцінюється раз на рік. Європейська Рада може надавати країнам ЄС відповідні рекомендації.

У 2002 році на зустрічі в Барселоні було проведено оцінку результатів Лісабонської стратегії. Узгоджено багато кількісних показників, передбачених Лісабонською стратегією та ЄСЗ. Ці так звані Барселонські завдання передбачили подальші заходи, які дадуть можливість реалізувати мету Лісабонської стратегії у сфері зайнятості. Намагаючись усунути бар'єри, що заважають доступу жінок до ринку праці, усі країни ЄС закликали уряди країн забезпечити принаймні 33% дітей віком до трьох років і щонайменше 90% дітей дошкільного віку старших за три роки місцями у дошкільних закладах.

Статистика догляду за дітьми: забезпечення закладами догляду за дітьми (0–3 роки)

- процент охоплення;
- індикатори, прийняті на Барселонському саміті.



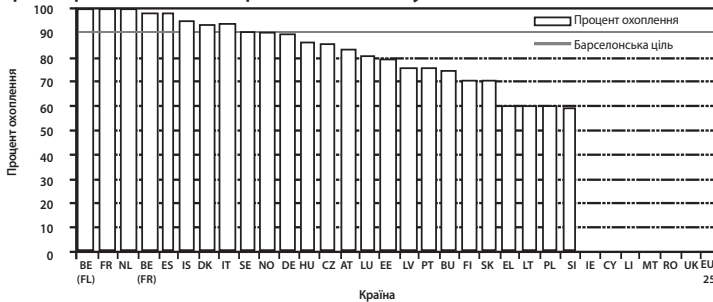
* Для Чеської республіки – лише дошкільне.
Джерело: Європейська Стратегія догляду за дітьми, Статистичний Додаток.

Кількісні дані відображають рівень 2003 року.

Джерело: Plantenga, J. and Remery, C., *Reconciliation of Work and Private Life: a Comparative Review of thirty European Countries*, p. 34. Brussels, 2006; Plantenga, J. and Siegel, M., *Position Paper 'childcare in a changing world' Part I: European childcare strategies*, State University of Groningen.

Статистика догляду за дітьми: забезпечення закладами догляду за дітьми (3 — обов'язковий шкільний вік)

- процент охоплення;
- індикатори, прийняті на Барселонському саміті.



Джерело: Європейська Стратегія догляду за дітьми, Статистичний Додаток.

Кількісні дані відображають рівень 2003 року.

Джерело: Plantenga, J. and Remery, C., *Reconciliation of Work and Private Life: a Comparative Review of thirty European Countries*, p. 34. Brussels, 2006; Plantenga, J. and Siegel, M., *Position Paper 'childcare in a changing world' Part I: European childcare strategies*, State University of Groningen.

У 2005 році було проведено оцінку проміжних результатів Стратегії. Оскільки вони виявилися незадовільними, було запроваджено змінену та спрощену версію Лісабонської стратегії. Друга версія приділила ще більше уваги питанню зростання та зайнятості. Навіть якщо цільовий рівень зайнятості для усієї робочої сили — жінок і чоловіків — досягнутий не був, країни ЄС діяли дещо краще в напрямку розширення участі жінок на ринку праці. Це є результатом збільшення місць у дошкільних закладах. Проте рівень зайнятості значно відрізняються у країнах ЄС.

	Рівень зайнятості				Рівень зайнятості жінок				Рівень зайнятості похилих осіб			
	2007	Різниця 07-06	Різниця 07-00	Різниця з індикатором 2010	2007	Різниця 07-06	Різниця 07-00	Різниця з індикатором 2010	2007	Різниця 07-06	Різниця 07-00	Різниця з індикатором 2010
BE	62.0	1.0	1.5	8.0	55.3	1.3	3.8	4.7	34.4	2.4	8.1	15.6
BG	61.7	3.1	11.3	8.3	57.6	3.0	11.3	2.4	42.6	3.0	21.8	7.4
CZ	66.1	0.8	1.1	3.9	57.3	0.5	0.4	2.7	46.0	0.8	9.7	4.0
DK	77.1	-0.3	0.8	>	73.2	-0.2	1.6	>	58.6	-2.1	2.9	>
DE	69.4	1.9	3.8	0.6	64.0	1.8	5.9	>	51.5	3.1	13.9	>
EE	69.4	1.3	9.0	0.6	65.9	0.6	9.0	>	60.0	1.5	13.7	>
IE	69.1	0.5	3.9	0.9	60.6	1.3	6.7	>	53.8	0.7	8.5	>
EL	61.4	0.4	4.9	8.6	47.9	0.5	6.2	12.1	42.4	0.1	3.4	7.6
ES	65.6	0.8	9.3	4.4	54.7	1.5	13.4	5.3	44.6	0.5	7.6	5.4
FR	64.6	0.8	2.5	5.4	60.0	1.2	4.8	>	38.3	0.2	8.4	11.7
IT	58.7	0.3	5.0	11.3	46.6	0.3	7.0	13.4	33.8	1.3	6.1	16.2
CY	71.0	1.4	5.3	>	62.4	2.1	8.9	>	55.9	2.3	6.5	>
LV	68.3	2.0	10.8	1.7	64.4	2.0	10.6	>	57.7	4.4	21.7	>
LT	64.9	1.3	5.8	5.1	62.2	1.2	4.5	>	53.4	3.8	13.0	>
LU	63.6	0.0	0.9	6.4	55.0	0.4	4.9	5.0	32.9	-0.3	6.2	17.1
HU	57.3	0.0	1.0	12.7	50.9	-0.2	1.2	9.1	33.1	-0.5	10.9	16.9
MT	55.7	0.9	1.5	14.3	36.9	2.0	3.8	23.1	28.3	-1.7	-0.2	21.7

	Рівень зайнятості				Рівень зайнятості жінок				Рівень зайнятості похилих осіб			
	2007	Різниця 07-06	Різниця 07-00	Різниця з індикатором 2010	2007	Різниця 07-06	Різниця 07-00	Різниця з індикатором 2010	2007	Різниця 07-06	Різниця 07-00	Різниця з індикатором 2010
NL	76.0	1.7	3.1	>	69.6	1.9	6.1	>	50.9	3.2	12.7	>
AT	71.4	1.2	2.9	>	64.4	0.9	4.8	>	38.6	3.1	9.8	11.4
PL	57.0	2.5	2.0	13.0	50.6	2.4	1.7	9.4	29.7	1.6	1.3	20.3
PT	67.5	-0.1	-0.6	2.2	61.9	-0.1	1.4	>	50.9	0.8	0.2	>
RO	58.8	0.0	1.2	11.2	52.8	-0.2	1.0	7.2	41.4	-0.3	4.1	8.6
SI	67.8	1.2	5.0	2.2	62.6	0.8	4.2	>	33.5	0.9	10.8	16.5
SK	60.7	1.3	3.9	9.3	53.0	1.1	1.5	7.0	35.6	2.5	14.3	14.4
FI	70.3	1.0	3.1	>	68.5	12	4.3	>	55.0	0.5	13.4	>
SE	74.2	1.1	1.2	>	71.8	1.1	0.9	>	70.0	0.4	5.1	>
UK	71.3	-0.2	0.1	>	65.5	-0.3	0.8	>	57.4	0.0	6.7	>
EU-27	65.4	0.9	3.2	4.6	58.3	1.0	4.6	1.7	44.7	1.2	7.8	5.3
EU-15	66.9	0.7	3.5	3.1	59.7	1.0	5.6	0.3	46.6	1.3	8.8	3.4
Інд. 2010	70%				Більш ніж 60%				50%			

Джерело: The European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities; Employment Analysis Unit, Employment in Europe 2008, Brussels, 2008.

2.4 Дорожня карта ЄС із забезпечення рівності та Європейський пакт про гендерну рівність

Запропонована Європейською Комісією Дорожня карта ЄС із забезпечення рівності між жінками та чоловіками була прийнята в березні 2006 року. Це політичний документ, у якому визначені пріоритети спільної роботи в напрямку забезпечення гендерної рівності на період 2006–2010 рр. Пріоритетами визначені рівна оплата й надання можливості поєднання роботи і сімейного життя. У принципі Дорожня карта не встановлює нових пріоритетів, а створює політичну основу для діяльності ЄС у сфері забезпечення гендерної рівності.

У березні 2006 року, вивчивши Дорожню карту із забезпечення гендерної рівності, Європейська Рада затвердила Європейський пакт про гендерну рівність. Основним чинником ухвалення цього пакту стало визнання необхідності розширення діяльності для виконання мети Лісабонської стратегії у сфері забезпечення гендерної рівності. Пакт мав на меті заохотити країни ЄС вживати подальших дій задля усунення різниці в оплаті праці, боротьби зі стереотипами на ринку праці; збільшення можливостей поєднання роботи і сімейного життя для жінок та чоловіків, а також поліпшення управління на основі комплексного гендерного підходу і моніторингу.

Пакт інтегрований у Лісабонську стратегію, адже передбачені пактом мета, завдання та інструменти вже зафіксовані Лісабонською стратегією. Отже, його слід розглядати як спосіб подальшого забезпечення гендерної рівності згідно з Лісабонською стратегією.

Серед останніх кроків, вжитих ЄС, слід зазначити заснування Європейського інституту гендерної рівності у м. Вільнюсі, Литва. Роль інституту полягає у підвищенні обізнаності та прозорості процесу забезпечення гендерної рівності та обміні досвідом. Він також підтримує країни ЄС та Європейський Союз у діяльності в напрямку підвищення гендерної рівності та боротьби з гендерною дискримінацією.

3. Трудова реформа та гендерна рівність в Україні

Ринок праці України характеризується високим ступенем залучення жінок і має відносно гендерно нейтральне регулювання, за винятком захисту робітниць у шахтах та інших галузях важкої промисловості. Участь жінок на ринку праці швидко зростала під час та після світових війн. На початку 70-х років у Радянському Союзі був досягнутий гендерний баланс. Однак в епоху СРСР традиційний розподіл оплачуваної та неоплачуваної праці не змінився і досі залишається традиційним. Через це жінки мають подвійне навантаження: участь на ринку праці нарівно з чоловіками та одночасне виконання більшої частини хатньої роботи. Подвійний тягар значно ускладнив жінкам можливості кар'єрного розвитку, особливо після проголошення Україною незалежності та під час економічного спаду через зменшення державних дотацій по догляду за дітьми.

Ринок праці України також характеризується відносно неофіційними та напів-офіційними відносинами роботодавця та працівника. На практиці багато працівників взагалі працює без трудових угод, а решта має трудові угоди, які не покривають усіх умов працевлаштування. Поширені ситуації, коли заробітна плата, зазначена в офіційній угоді, є лише частиною реальної заробітної плати, і лівова частка зарплати виплачується у «конверті». Такі неофіційні відносини призводять до численних гендерних наслідків. По-перше, працівника, який має намір подати скаргу на несправедливе поводження, може зупинити страх втратити роботу, яка неформалізована чи формалізована частково. Такий послаблений захист непропорційно впливає на жінок, оскільки саме вони, як правило, більшою мірою страждають від дискримінації та експлуатації на ринку праці, аніж чоловіки. По-друге, соціальні виплати, включаючи декретну відпустку, обчислюються на підставі офіційної заробітної плати, яка нижче за фактичну, неофіційну платню. У найгіршому випадку між робітником і роботодавцем взагалі немає офіційного контракту, наприклад, багато жінок дедалі частіше погоджуються працювати нянями і часто отримують зарплату у конверті. Як наслідок, соціальні виплати втрачають свою привабливість.

Україні суттєво бракує політичних ініціатив, спрямованих на збільшення гендерної рівності на ринку праці. Як зазначено нижче, активні ініціативи на ринку праці не враховують гендерні питання. Бракує ініціатив, спрямованих на зменшення гендерної різниці в оплаті праці або підтримки кар'єрного розвитку жінок, а ініціативи, спрямовані на поєднання роботи і сімейного життя, залишаються поодинокими. Надання відпустки по догляду за дитиною батькові стало однією з небагатьох ініціатив, запроваджених нещодавно з метою підвищення гендерної рівності. Проте ця можливість не отримала достатньої інформаційної підтримки з боку уряду, а статистичні дані про її використання відсутні.

3.1 Активний ринок праці

Служби зайнятості України надають підтримку безробітним і функціонують подібно до аналогічних служб у країнах ЄС. Зокрема, їх послуги включають профорієнтацію, допомогу в пошуку роботи, професійно-технічне навчання та керування фондом

допомоги з безробіття. За даними Міністерства праці та соціальної політики, ці послуги надаються без дискримінації. Проте такий підхід не визнає, що жінки та чоловіки можуть опинитися в різних ситуаціях у період безробіття, наприклад, через необхідність поєднувати роботу і сімейні обов'язки. Окрім того, існує вірогідність того, що на практиці служби зайнятості по-різному ставляться до жінок і чоловіків, наприклад, пропонуючи різне професійно-технічне навчання з огляду на стать безробітного (наприклад, пропонують чоловікам перепідготовку за фахом «зварювальник», а жінкам — за фахом «перукар»). Існують деякі припущення на підставі досвіду інших країн, проте, їх важко підтвердити чи спростувати, адже визнання ґендерної проблематики Міністерством праці та соціальної політики залишається низьким. Практика цільових оголошень заборонена на законодавчому рівні і, на думку Міністерства праці та соціальної політики, відсутня у державній адміністративній системі.

3.2 Оплата праці та кар'єра

В Україні важко обчислити реальну ґендерну різницю в оплаті праці, оскільки статистика заробітної плати враховує лише офіційну заробітну плату і не зважає на оплату в «конверті» чи незареєстровану підприємницьку діяльність. Утім, за даними ЕЕК ООН, у 2007 році ґендерна різниця в оплаті праці становила приблизно 27%. Реальна різниця в оплаті праці, скоріше за все, більша, оскільки заходи, спрямовані на боротьбу з ґендерною дискримінацією, виявляються слабкішими в умовах неофіційної зайнятості або в разі обчислення заробітної плати, що виплачується у «конверті». Ґендерна різниця в оплаті праці в Україні значно перевищує середній показник ЄС, який становив 17,4% у 2007³⁰ році. Це можна пояснити, насамперед, ґендерною сегрегацією на ринку праці, яка є і горизонтальною, і вертикальною, адже жінки працюють здебільшого у низькооплачуваних галузях, а чоловіки — в галузях з високою заробітною платою. Чоловіки здебільшого обіймають вищі посади, ніж жінки.

Кодекс законів про працю України містить багато положень про захист праці жінок. Ці положення обмежують можливість зайнятості жінок за багатьма аспектами. Загальна інформація про види робіт, де забороняється праця жінок, наведена у статтях 174 та 175 Кодексу законів про працю, а детальніший перелік професій наведений у Наказі № 256. Один з аргументів, яким виправдовують ці положення, є вимоги, покладені на Україну багатьма конвенціями Міжнародної організації праці (МОП). Однак МОП попередила країн-учасниць про використання таких захисних приписів за відсутності науково-обґрунтованого підвищеного ризику для жінок.

В Україні жінки та чоловіки мають різний пенсійний вік. Пенсійний вік жінок становить 55 років, а чоловіків — 60. Така різниця призводить до численних ґендерних наслідків. По-перше, збільшується ґендерна різниця в оплаті праці, оскільки прибуток, як правило, збільшується за мірою кар'єрного зростання, особливо у працівників з вищою освітою. Це означає, що жінки та чоловіки залишають ринок праці в момент максимального прибутку, проте жінки залишають ринок праці на п'ять років раніше. Не було проведено підрахунків, наскільки диференціація пенсійного віку впливає на різницю в оплаті праці. Іншим наслідком у зв'язку з диференціацією пенсійного

³⁰ *Євростат–2009*.

віку є вплив на рівень бідності різних домогосподарств, зокрема з огляду на низьку тривалість життя чоловіків, яка у 2007 році становила 62,5 року³¹. Вдовиці та розлучені літні жінки після 55 років часто змушені жити на низьку пенсію (яка, за даними Держкомстату України в середньому становила близько 750 грн на місяць у 2008 році та близько 900 грн у 2009 році), отже, стають одними з найбільш збіднілих верств населення. Іншим неформальним наслідком раннього пенсійного віку жінок є те, що пенсіонерки часто допомагають своїм дітям та онукам з виконанням домашніх обов'язків, наприклад, із доглядом за дитиною. Для чоловіків пенсійний вік взагалі є невідповідним з огляду на низьку тривалість їхнього життя. Оскільки очікувана тривалість життя становить 62,5 року, пересічний українець перебуває на пенсії приблизно один рік.

3.3 Поєднання роботи і сімейного життя

Декретна відпустка в Україні на папері вбачається досить щедрою. Матері та батьки мають право на повністю оплачувану відпустку на період до 126 днів за умови наявності страхування. Незастраховані батьки мають право на 50%-ву мінімальну заробітну плату в той самий період. Однак проблема полягає в тому, що декретну допомогу обчислюють не за фактичною, а за офіційною заробітною платою.

Україна ратифікувала Конвенцію МОП 156 про працівників із сімейними обов'язками. Конвенція стосується чоловіків і жінок у період реалізації ними батьківського потенціалу та інших осіб, на утриманні яких перебувають діти. Єдиною зміною, внесеною до Кодексу законів про працю після ратифікації цієї конвенції, стало положення про те, що не лише жінки із сімейними обов'язками мають право на допомогу (наприклад, декретну відпустку чи допомогу для догляду за дитиною), але й чоловіки та інші особи, які піклуються про дітей. В українському законодавстві ця категорія має назву «особи» (у цьому контексті — особи із сімейними обов'язками). Ці зміни однак не були реалізовані повною мірою, і все ще існують приклади нового законодавства, яке в аналогічних обставинах надає перевагу жінкам. Наприклад, новий закон про ВІЛ/СНІД, який надає батькові право на додаткову відпустку по догляді за дітьми, що живуть з ВІЛ, лише за відсутності матері.

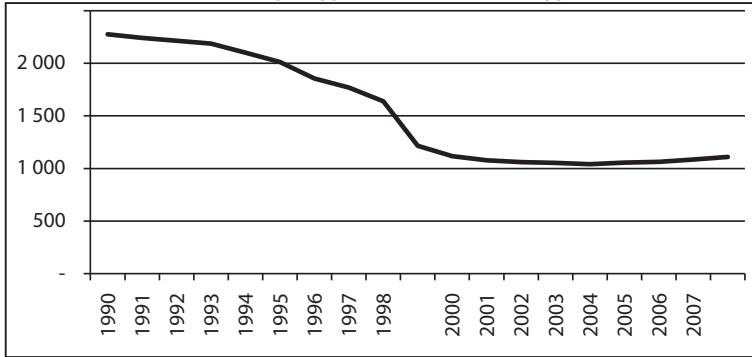
Україна також пропонує одноразові виплати батькам за кожен народжену дитину (12000 грн за першу дитину, 24000 — за другу та 50000 грн — за третю дитину у 2009 році). Кількість дошкільних закладів суттєво скорочувалася з моменту проголошення незалежності до 1999 року. Після 1999 року зменшення було мінімальним, а починаючи з 2004 року спостерігається незначне збільшення кількості місць у дошкільних закладах. Загалом кількість місць у дитячих дошкільних установах більше ніж удвічі зменшилася в період з 1990 по 2004 рр. Водночас кількість дітей, народжених у період з 1990 по 2001 рр., зменшилася приблизно на 43%³². За даними Держкомстату, загальне забезпечення дитячими навчальними закладами у 2008 році становило 56%. Особливо проблематичним є ситуація з наявністю місць у цих закладах у сільських регіонах.

³¹ Гендерна статистика Світового Банку 2009 р.

<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTGENDER/EXTANATOOLS/EXTSTATINDDATA/EXTGEN DERSTATS/0,,menuPK:3237391~pagePK:64168427~piPK:64168435~theSitePK:3237336,00.html>

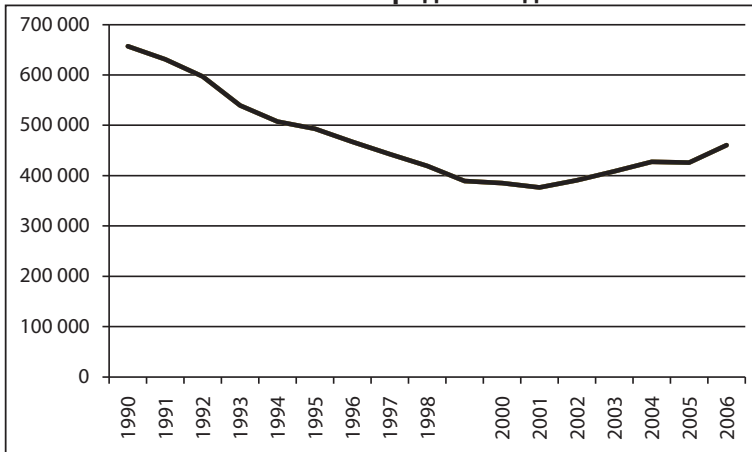
³² База даних ВООЗ «Здоров'я для усіх», 2009 р. <http://data.euro.who.int/hfadbf/>

Кількість місць в дошкільних закладах (тис.)



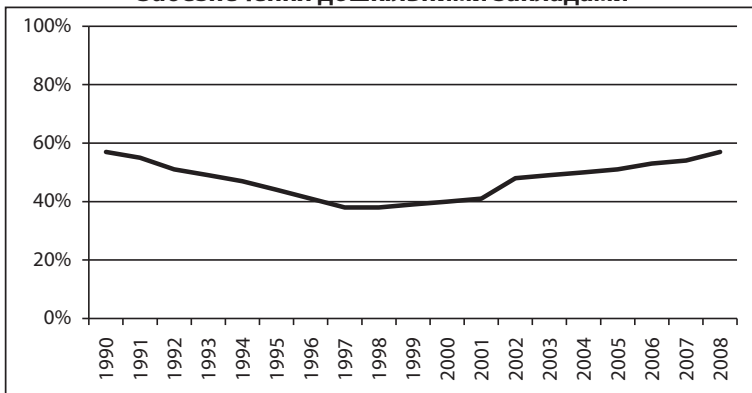
Джерело: Держкомстат України, 2009 рік.
www.kmu.gov.ua

Кількість живонароджених дітей



Джерело: База даних ВООЗ «Здоров'я для усіх», 2009 рік.
<http://data.euro.who.int/hfad/>

Забезпечення дошкільними закладами



Source: State Statistics Committee of Ukraine 2009
www.kmu.gov.ua

4. Практичні приклади країн Європи

Країни — об'єкти цього порівняльного дослідження були обрані з огляду на спільні риси регулювання ринку праці та соціалістичне минуле. Усі три країни також по-різному пережили спад на ринку праці. Окрім того, вони й досі є достатньо молодими країнами Європейського Союзу і впроваджують, порівняно з іншими країнами ЄС, європейські регуляторні механізми за відносно невеликий проміжок часу. Отже, доцільно розглянути, яким чином та якою мірою ці країни вирішують питання комплексного гендерного підходу та регулювання праці в умовах вільного ринку.

4.1 Угорщина

4.1.1 Функціональна структура

Стаття 66 Конституції Угорщини забороняє гендерну дискримінацію та встановлює принцип цивільної, політичної, економічної, соціальної та культурної рівності між жінками та чоловіками. У грудні 2003 року Парламент Угорщини прийняв Закон «Про рівні права та забезпечення рівних можливостей». Вступ до ЄС став важливим чинником прийняття цього закону. Управління з питань гендерної рівності при Міністерстві праці та соціальної політики виконує основний обов'язок із забезпечення гендерної рівності на ринку праці. У січні 2005 року було створене Управління з питань забезпечення рівних прав, яке має право проводити розслідування за заявами про нерівноправне ставлення, включаючи випадки гендерної дискримінації.

4.1.2 Активний ринок праці

У 2008 році рівень безробіття в Угорщині становив 7,8%, що дещо перевищує середній рівень безробіття у ЄС-27 (7%). Однак загальний рівень зайнятості у 2008 році становив лише 56,7% (рівень зайнятості чоловіків — 63%, рівень зайнятості жінок — 50,6%). Ці показники демонструють, що Угорщина дещо поступається середньому рівню зайнятості у ЄС-27 і не зможе досягти показників зайнятості, передбачених Лісабонською стратегією. Темпи зростання рівня зайнятості також залишаються серед найнижчих у всіх 27 країн ЄС.

У 2005 році Угорщина витратила менше ніж 1% ВВП на державні програми з розвитку активного ринку праці (ДПРАРП). Цей рівень також поступається середньому показнику у Європі³³. Витрати ДПРАРП становлять приблизно половину витрат на реалізацію політики ринку праці в Угорщині. Участь у цих програмах все одно залишається достатньо низькою, і ДПРАРП є дещо новим явищем для Угорщини, яка мала до перехідного етапу зовсім іншу систему підтримки ринку праці³⁴. У період з 1993 по 2005 рр. учасники цих програм становили в середньому лише приблизно 2–3% загального економічно активного населення. Найпоширеніші ДПРАРП передбачають підготовку на ринку праці, публічну та громадську роботу, а також дотації до заробітної плати³⁵. За даними звіту, підготовленого Експертною

³³ *Євростам–2009*.

³⁴ Horváth-Soltán Szalai, H., *Labour Market Institutions in Hungary with a Focus on Wage and Employment Flexibility*, The Central Bank of Hungary, Budapest, 2008/

³⁵ Frey, M., *Legal and Institutional Environment of the Hungarian Labour Market*, Hungarian Academy of Sciences, Institute of Economics, Budapest. <http://econ.core.hu/doc/mt/2007/en/legal.pdf>

групою з гендерних питань, соціальної інтеграції та зайнятості (EGGSIE), немає достатньо підтверджень комплексного гендерного підходу у ДПРАП Угорщини. Також є кілька прикладів проектів, спрямованих на забезпечення гендерної рівності. Починаючи з 2004 року увага до реінтеграції жінок на ринку праці почала зростати. Особливу увагу приділяли жінкам старше 40 років та жінкам, які перебували у тривалій відпустці по догляду за дітьми чи іншими родичами. Кілька проектів були спрямовані на підтримку самостійної зайнятості, надання можливостей навчання та налагоджування ділових контактів³⁶.

4.1.3 Оплата праці та кар'єра

До початку XXI сторіччя гендерна різниця в оплаті праці в Угорщині була досить високою (приблизно 20%). Водночас Уряд Угорщини збільшив заробітну плату в державному секторі на 50%. Цей захід призвів до зменшення гендерної різниці в оплаті праці, оскільки цей сектор представлений насамперед жінками. Однак в останні роки гендерна різниця в оплаті праці збільшилася. У 2007 році жінки заробляли в середньому на 16,3% менше за чоловіків³⁷. Гендерна різниця в оплаті праці значною мірою спричинена вертикальною та горизонтальною сегрегацією³⁸. Дослідження, проведене Експертною групою з гендерних питань, соціального включення та зайнятості (EGGSIE), демонструє, що Уряд Угорщини зробив спроби покращити ситуацію на ринку праці для жінок серед інших категорій населення. Ці спроби не виявилися успішними. Це, на думку EGGE, пов'язано з браком знань про вплив різної соціальної, освітньої політики та політики у сфері зайнятості, які спрямовані на забезпечення гендерної рівності. Гендерне питання не вирішене у Плані національних реформ згідно з Європейською стратегією зайнятості на 2008–2010 рр. Більше того, бракує зацікавленості громадськості у цьому питанні³⁹. Нещодавно Національна конфедерація профспілок Угорщини запровадила новий проект, який має на меті започаткувати інтерактивну базу даних про різницю в оплаті праці та забезпечити механізми моніторингу⁴⁰.

4.1.4 Поєднання роботи і сімейного життя

Згідно зі звітом EGGSIE про можливості поєднання роботи і сімейного життя Угорщина є однією з країн ЄС, де материнство має найбільший вплив на жінок. Кількість місць у дошкільних закладах скоротилася від початку перехідного етапу. Як зазначали

36 Plantenga, J., Remery, C. and Rubery, J., *Gender mainstreaming of employment policies – A comparative review of thirty European countries*, The European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, 2007.

37 Villa, P. and Smith, M., *The National Reform Programmes 2008 and the Gender Aspects of the European Employment Strategy*, The European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, 2009.

38 Plantenga, J. and Remery, C., *The Gender Pay Gap: Origins and Policy Responses A comparative review of 30 European countries*, The European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, 2006.

39 Villa, P. and Smith, M., *The National Reform Programmes 2008 and the Gender Aspects of the European Employment Strategy*, The European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, 2009.

40 Plantenga, J. and Remery, C., *The Gender Pay Gap: Origins and Policy Responses A comparative review of 30 European countries*, The European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, 2006.

фахівці групи EGGsIE, це пояснюється не лише зменшенням державної фінансової допомоги, а й результатом зміни ставлення до ролі жінок⁴¹. В Угорщині не поширені часткова зайнятість, дистанційна робота і гнучкий графік праці. У 2003 році показник забезпечення дитячими закладами для дітей віком від народження до 3-х років становив лише 6%. Проблема недостатнього забезпечення дошкільними закладами більш гостро відчутна в селах, сільських районах та передмістях. Можливості догляду за дітьми дошкільного віку старше за 3 роки є ширшими. У 2003 році цей показник становив 86%. Державні дошкільні установи працюють безоплатно, і необхідно сплачувати лише за харчування.

Матері мають право на 24-місячну декретну відпустку зі збереженням повної заробітної плати. Із 2003 року батько має право взяти 5-денну відпустку лише на момент народження дитини. Є можливість скористатися відпусткою по догляду за дитиною на трирічний період, отримуючи 70% заробітної плати в останні два роки, та меншу суму у третій рік. Батьки мають законне право на збереження робочого місця після завершення відповідної відпустки.

В останні п'ять років було запроваджено численні політичні ініціативи з метою створення можливостей поєднання роботи та сімейного життя. Із 2006 року батьки можуть повернутися до повної зайнятості й зберегти допомогу по догляду за дитиною після досягнення дитиною одного року. Окрім того, у 2007 році розпочато Програму «Старт плюс», яка має на меті сприяти поверненню батьків на ринок праці. Для реалізації цієї мети роботодавці можуть скоротити соціальні відрахування на два роки, взявши на роботу батьків, які нещодавно втратили право на дотації, допомогу чи підтримку для догляду за дитиною. Більше уваги приділяється також і довготривалій меті — розвитку дошкільних установ. Національна стратегія «Покращення ситуації заради наших дітей» на період 2007–2032 рр. була прийнята Парламентом у 2007 році. Її можна охарактеризувати як міжгалузеву структуру розвитку політики на основі довготривалого підходу⁴². До стратегії увійшли досягнення та удосконалення системи дошкільних установ. Інший приклад — Програма дій «Нові знання», до якої у 2006 році були включені суворіші правила щодо звільнення батьків, які отримують допомогу по догляду за дитиною⁴³.

4.2 Словаччина

4.2.1 Функціональна структура

Міністерство праці, соціального забезпечення та сім'ї має два органи, які опікуються питаннями гендерної політики: Служба з питань забезпечення рівних можливостей та подолання дискримінації, яка займається розробкою, моніторингом і координуванням гендерної політики, та Координаційний комітет у справах жінок, що включає двох державних і недержавних представників. Остання структура виконує насамперед консультативну функцію.

⁴¹ Plantenga, J. and Remery, C., *Reconciliation of Work and Private Life: a Comparative Review of thirty European Countries*, The European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, 2006.

⁴² Walther, A., *Youth policy in Hungary: conclusions of the Council of Europe international review team*, Council of Europe, 2008.

⁴³ Villa, P. and Smith, M., *The National Reform Programmes 2008 and the Gender Aspects of the European Employment Strategy*, The European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, 2009.

4.2.2 Активний ринок праці

У 2007 році у Словаччині зафіксований найвищий рівень безробіття у Європі — 11,1%. Одним з наслідків високого безробіття є трудова еміграція. Рівень зайнятості жіночого населення становив 51,9% у 2006 році. Це викликає сумніви щодо можливості досягнення цільового рівня, передбаченого Лісабонською стратегією, — 60%. Частка безробітних, які тривалий час залишаються непрацевлаштованими, є найвищою у ЄС. 10,2% безробітних втратили роботу понад рік тому. Словаччина виділяє приблизно 0,6% ВВП на ініціативи, пов'язані з ринком праці⁴⁴. За цим показником країна поступається середньому рівню країн ЄС. Для порівняння слід зазначити, що чотири країни — лідери ЄС витрачають понад 3% ВВП на ініціативи, пов'язані з розвитком ринку праці. Словаччина виділяє найменші дотації у Європі на перепідготовку безробітних, при цьому найбільша частка ініціатив спрямована на безпосереднє створення нових робочих місць. Активні ініціативи на ринку праці формують як ґендерно нейтральні. Останні заходи включають дотації на підтримку зайнятості безробітних, які не працюють тривалий час, та систему консультацій з питань профорієнтації. Більшість заходів не враховує впливу на жінок. У своєму звіті за 2008 рік Група експертів з ґендерних питань, соціального включення та зайнятості підкреслила: «Численні результати демонструють необхідність приділяти більше уваги жінкам та надавати їм більше підтримки. Однак концепція комплексного ґендерного підходу не розвинута у політиці активного ринку праці».

4.2.3 Оплата праці та кар'єра

Різниця в оплаті праці у Словаччині залишається однією з найвищих у Європі. У 2006 році вона становила 27%. Такий великий показник можна пояснити дисбалансом на ринку праці, наприклад, сегрегацією ринку праці, ґендерними стереотипами, недотриманням законодавства про рівну оплату праці та надання доступу до освіти й професійно-технічного навчання. Уряд останніми роками запровадив дві ініціативи для усунення різниці в оплаті праці. Перша ініціатива — це створення системи Національних трудових інспекцій, яка передбачає збільшення контролю за роботодавцями. Друга ініціатива передбачає внесення змін до Кодексу законів про працю й уточнення поняття принципу рівної оплати праці за роботу рівної вартості. Ці ініціативи, на думку Групи експертів з ґендерних питань, соціального включення та зайнятості, є недостатніми, і країна має вжити інших заходів для подолання різниці в оплаті праці. Словаччина останніми роками значно підвищила пенсійний вік жінок, що, своєю чергою, призвело до необхідності збільшення уваги до проблеми зайнятості літніх жінок.

4.2.4 Поєднання роботи і сімейного життя

Поєднання роботи і сімейного життя — це той напрям, у якому в останні роки уряд Словаччини запроваджує певні заходи. У 2006 році уряд прийняв спеціальний план «Заходи для поєднання роботи і сімейного життя на 2006 рік із перспективами до 2010 року». Основна мета цього політичного документа — «сприяти зростанню зайнятості і розширювати можливості зайнятості для осіб із сімейними обов'язками та зменшувати для таких осіб ризик дилеми «робота чи родина» або ризик зазнати дискримінації на ринку праці,

⁴⁴ *Євростат–2009*.

Жінки та чоловіки на ринку праці України

а також зайнятість і необхідність доглядати свою родину». Іншим прикладом позитивних зрушень останніх років стало включення до Кодексу законів про працю можливостей віддаленої роботи. Два заходи, спрямовані на підтримку батьків чи інших осіб, які доглядають дітей, передбачають декретні виплати і виплати на догляд за дітьми. Ці дотації можна поєднувати з роботою, і на сьогодні приблизно 5% робочої сили отримують декретну допомогу, а близько 2% — допомогу з догляду за іншими. Жінки становлять 98% осіб, які отримують декретну допомогу, та 80% тих, хто отримує допомогу з догляду за іншими. У Словаччині надається 28-тижнева декретна відпустка, яку можна взяти за шість тижнів до очікуваної дати народження дитини. Допомога спирається на розрахунок попередньої заробітної плати з різницею у 1,5 разу від середньої заробітної плати у країні. Декретна допомога надається дітям віком до трьох років (95 євро на місяць у 2003 році у період до 52 тижнів). Декретну відпустку можна поєднувати з роботою, проте у такому випадку дотація зменшується пропорційно до робочого часу. Муніципальні дошкільні заклади (ясла та дитячі садки) призначені для дітей дошкільного віку (6 років). Дитячі садки для дітей дошкільного віку старших за 3 роки охоплюють приблизно 70% дітей.

4.3 Литва

4.3.1 Функціональна структура

Із 2001 року Міністерство соціального забезпечення та праці координує процес забезпечення гендерної рівності у Литві. Однак кожне міністерство відповідає за гендерну рівність у межах своєї компетенції. Також було створено Комісію з питань забезпечення рівних можливостей для жінок та чоловіків. Кожне міністерство представлене в Комісії однією особою. Головні завдання Комісії полягають у поданні пропозицій та ідей Уряду і державним установам щодо способів впровадження принципу гендерної рівності. Вона також виконувала функції координатора в рамках Національної програми забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків на 2003–2004 рр. Уповноважений з питань забезпечення рівних можливостей здійснює моніторинг впровадження Закону «Про рівні можливості жінок і чоловіків». Будь-який громадянин може звернутися до цього Уповноваженого, якщо, на його думку, мав місце випадок порушення закону. Уповноважений працює у тісній співпраці з Комісією⁴⁵.

4.3.2 Активний ринок праці

У 2008 році загальний рівень безробіття у Литві становив 5,8%, що дещо нижче середнього показника в ЄС. Рівень безробіття був знижений у перші кілька років XXI сторіччя завдяки покращенню ситуації на ринку праці. Еміграція робочої сили з Литви є іншим важливим чинником, що призвів до зниження безробіття. Частка жінок, які залишили країну з економічних причин, є дещо більшою за частку чоловіків⁴⁶. Загальний рівень зайнятості у 2008 році становив 64,3%, що нижче за цільовий рівень, передбачений Лісабонською стратегією (70%). Утім, 61,8%-вий рівень

⁴⁵ <http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/N05/398/00/PDF/N0539800.pdf?OpenElement>.

⁴⁶ Villa, P. and Smith, M., *The National Reform Programmes 2008 and the Gender Aspects of the European Employment Strategy, The European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, 2009.*

зайнятості жіночого населення свідчить про те, що Литві вдалося досягти рівня зайнятості жіночого населення, передбаченого Лісабонською стратегією.

У 2005 році менше ніж 0,5% ВВП було витрачено на інтервенції, пов'язані з політикою розвитку ринку праці⁴⁷. Останніми роками заходи Литви у контексті нової політики активного ринку праці були зосереджені на створенні нових робочих місць⁴⁸. Як приклад цих заходів можна навести ротацію працівників, тобто наймання безробітних на період планової (наприклад, декретної) відпустки постійних працівників. У період такої ротації, яка не повинна перевищувати 12 місяців, роботодавець отримує економічну компенсацію за працевлаштування безробітного. Компенсація становить 50% мінімальної щомісячної заробітної плати. Ротація працівників є корисним інструментом реінтеграції на ринку праці безробітних та інших уразливих груп населення, серед яких чимало жінок. За оцінкою EGGSIE, у Литві спостерігаються позитивні зрушення в напрямку застосування комплексного гендерного підходу в рамках політики формування активного ринку праці⁴⁹.

4.3.3 Оплата праці та кар'єра

У 2007 році гендерна різниця в оплаті праці у Литві становила 20%, що перевищувало середній показник у ЄС-27 (17,4%). Різниця в оплаті праці у приватному секторі була більшою, ніж у державному. В усіх секторах економіки заробітна плата жінок зростає повільніше, аніж заробітна плата чоловіків. Різниця в оплаті праці є щонайбільшою у віковій групі 25–34 роки, що, скоріше за все, пояснюється дітородним віком цієї групи. Питання гендерної різниці в оплаті праці не внесені ані до політичному порядку денного Литви, ані до Національного плану реформ згідно з Європейською стратегією зайнятості⁵⁰. Утім, спостерігається певний прогрес. У 2006 році мінімальну заробітну плату в низькооплачуваних галузях економіки було збільшено. Хоча реформування не обов'язково було спрямоване безпосередньо на жінок, різниця в оплаті праці скоротилася, оскільки жінки працюють насамперед у низькооплачуваних секторах⁵¹. Згідно зі Звітом EGGE зайнятість у Литві характеризується високим ступенем сегрегації. Жінки становлять дуже велику частку серед працівників традиційно «жіночих» галузей, наприклад, галузі охорони здоров'я, соціального захисту й освіти, і недостатньо представлені у високооплачуваних галузях економіки та секторах, які мають «велике значення для економічного розвитку». Така ситуація спостерігається, незважаючи на той факт, що кількість жінок з вищою осві-

47 *Євростам–2009*.

48 Lazutka, R. & Poviliunas, A., *Assessment of the 2008–2010 National Reform Programmes for Growth and Jobs from a Social Inclusion Perspective: The extent of Synergies between Growth and Jobs Policies and Social Inclusion Policies – A Study of National Policies*, The European Commission DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, 2008.

49 Plantenga, J., Remery, C. and Rubery, J., *Gender mainstreaming of employment policies – A comparative review of thirty European countries*, The European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, 2007.

50 Villa, P. and Smith, M., *The National Reform Programmes 2008 and the Gender Aspects of the European Employment Strategy*, The European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, 2009.

51 Villa, P. and Smith, M., *The National Reform Programmes 2008 and the Gender Aspects of the European Employment Strategy*, The European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, 2009.

тою більше за кількість високоосвічених чоловіків. Прикладами нещодавно розглянутих напрямів політики, спрямованих на забезпечення гендерної рівності на ринку праці у Литві, є навчання літніх жінок і жінок, які тривалий час перебувають у відпустці, а також організація семінарів з питань подолання гендерних стереотипів⁵².

4.3.4 Поєднання роботи і сімейного життя

У Литві політика поєднання роботи і сімейного життя зосереджена на наданні відпустки, а не на забезпеченні діяльності дошкільних установ. На відміну від країн ЄС, у Литві передбачена найтриваліша, так звана «ефективна» декретна відпустка (показник, коли тривалість відпустки враховує рівень заробітної плати). Однак тривалі відпустки можуть негативно позначатися на можливості повернення жінок на ринок праці. У Литві надається можливість декретної відпустки до досягнення дитиною трирічного віку. У цей період один із батьків, який перебуває у відпустці, отримує 70% попередньої заробітної плати. Здебільшого (99% у 2002 році) відпустку по догляду за дитиною беруть жінки. Мати має право на 18-тижневу декретну відпустку зі збереженням повної заробітної плати (за три роки). Із 2006 року батько отримав право на одномісячну відпустку в разі народження дитини, в період якої він отримує 100% попередньої заробітної плати. Таку відпустку чоловікові надають, лише якщо батьки дитини одружені⁵³.

Рівень зарахування дітей до дошкільних установ у 2003 році становив 18% (діти віком до 3-х років) та 60% (діти дошкільного віку старші за 3 роки). Кількість дитячих дошкільних закладів швидко скоротилася в перехідний період. За мірою збільшення рівня зайнятості у Литві проблема недостатньої кількості дитячих дошкільних закладів загострилася ще більше, особливо на селі. Завдання забезпечити дитячі дошкільні заклади, послуги яких будуть прийнятними і доступними за ціною, а також рекомендації щодо відповідних заходів включені до Національного плану Литви з реформування згідно з Європейською стратегією зайнятості на 2008–2010 рр. Ціни на послуги дитячих дошкільних закладів визначає провайдер цих послуг. Одинокі батьки, студенти чи родини, які мають 3 чи більше дітей, сплачують лише 50% вартості послуг⁵⁴.

Дві великі програми — Програми розвитку інфраструктури соціальних послуг на 2006 рік та 2007 рік — зосередили увагу на покращенні можливостей поєднання роботи і сімейного життя, наприклад, завдяки організації центрів денного перебування дітей і служб підтримки сім'ї⁵⁵. Підтримка батьків, які працюють, передбачена також Кодексом законів про працю Литви. Наприклад, батьки з дітьми

⁵² Villa, P. and Smith, M., *The National Reform Programmes 2008 and the Gender Aspects of the European Employment Strategy*, The European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, 2009.

⁵³ Plantenga, J. and Remery, C., *Reconciliation of Work and Private Life: a Comparative Review of thirty European Countries*, The European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, 2006.

⁵⁴ Див. там само.

⁵⁵ Villa, P. and Smith, M., *The National Reform Programmes 2008 and the Gender Aspects of the European Employment Strategy*, The European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, 2009.

віком до 14 років мають право на більші гарантії зайнятості в контексті того, що їхні «трудові угоди можуть розриватися лише в окремих випадках». Можна навести й інший приклад: одинокі батьки мають переваги під час обрання робочих змін порівняно з іншими працівниками⁵⁶.

5. Висновки та рекомендації

1.

Висновок
Гендерна різниця в оплаті праці в Україні значно перевищує середній показник у ЄС. Цю ситуацію можна пояснити різними факторами, наприклад, великим неофіційним ринком праці та різним пенсійним віком жінок і чоловіків. Горизонтальна та вертикальна гендерна сегрегація на ринку праці також становлять суттєву проблему.
Рекомендація
Оскільки одним з основних чинників гендерної різниці в оплаті праці є горизонтальна сегрегація ринку праці, за якої рівень зайнятості жінок значно вищий у найнижче оплачуваних секторах, рекомендується вжити заходів заради зміни чи подолання гендерних стереотипів у виборі освіти і професії. У цьому зв'язку доцільно навести приклад Норвегії, де був запроваджений проект «Дівчата й технологія» з метою підвищення зацікавленості дівчат до технологій. Згідно зі звітом EGGSIЕ у рік після завершення проекту кількість дівчат, які обрали технологічну освіту, збільшилася на 30%. Також рекомендується приділити увагу формуванню заробітної плати в різних секторах ринку праці. У кількох країнах ЄС, включаючи Литву та Сполучене Королівство, національні реформи, спрямовані на підвищення мінімальної заробітної плати, опосередковано призвели до скорочення гендерної різниці в оплаті праці через нерівномірний розподіл жінок і чоловіків у різних секторах ринку праці.
Адресати рекомендації
<ul style="list-style-type: none"> • профспілки; • Міністерство праці та соціальної політики; • Міністерство освіти та науки.

2.

Висновок
Великий тіньовий ринок праці та неофіційні чи напівофіційні трудові угоди становлять серйозну проблему для ринку праці України. Вони не лише обмежують можливості оскарження несправедливого ставлення, а й створюють серйозні наслідки для можливості використання робітниками соціальної допомоги, наприклад, декретної відпустки, оскільки сума допомоги обчислюється на підставі офіційної заробітної плати.
Рекомендація
Першим заходом для подолання негативних гендерних наслідків неофіційної зайнятості має стати дослідження впливу неофіційної роботи на соціальні виплати, які визначаються за рівнем офіційної заробітної плати, наприклад, виплати під час декретної відпустки.
Адресати рекомендації
<ul style="list-style-type: none"> • Міністерство праці та соціальної політики; • Міністерство у справах сім'ї, молоді та спорту.

⁵⁶ Див. там само.

3.

Висновок
Подібно до більшості країн ЄС значна частина політики активного ринку праці України впроваджується через місцеві центри зайнятості. Хоча й повідомляють про відсутність дискримінації під час надання послуг центрами зайнятості, не зважають на той факт, що безробітні жінки і чоловіки зустрічаються з різними труднощами. Як наслідок, в умовах сегрегованого ринку праці проблема сегрегації не вирішуватиметься, а різні потреби жінок та чоловіків не задовольнятимуться належним чином.
Рекомендація
Центр зайнятості при Міністерстві праці та соціальної політики має розробити стратегію на основі комплексного гендерного підходу, яка зважати на різні ситуації безробітних жінок і чоловіків. Важливі питання, які слід мати на увазі, включають розподіл обов'язків та освіту персоналу. Приклади аналогічних заходів можна знайти, наприклад, у Польщі. У проекті «Комплексний гендерний підхід в установах, які займаються питаннями ринку праці» фахівці державних та недержавних установ ринку праці взяли участь у тренінгах, під час яких вони ознайомилися з концепцією комплексного гендерного підходу і дізналися, як цей підхід можна застосовувати у своїй роботі та послугах, що надаються безробітним.
Адресати рекомендації
<ul style="list-style-type: none">• Міністерство праці та соціальної політики;• центри зайнятості.

4.

Висновок
Кодекс законів про працю України обмежує в багатьох випадках можливість жінок обирати роботу. Роботи і посади, які жінкам заборонено обіймати, включають «важку роботу і роботу у шкідливих та небезпечних умовах, а також роботу під землею» (перелік робіт і посад наведений у наказах № 256 та № 292). Жінкам також забороняється піднімати об'єкти, вага яких перевищує певний ліміт, зазначений у постанові (наказ № 241), загалом 10 кг. Нічні роботи загалом також заборонені для жінок (віком від 22 до 60 років з метою захистити «біологічний ритм жінок і не позбавляти дітей материнської турботи вночі» ²⁸ . Такі обмеження відповідають вимогам щодо дискримінації за ознакою статі. Однак низка норм міжнародного права передбачає винятки з метою захисту материнства, наприклад, стаття 4 CEDAW. Українське законодавство відходить від питання захисту материнства, обмежуючи працю всіх жінок незалежно від того, чи такі жінки вагітні або годують груддю. Питання захисту робітниць було переглянуто на 27-й сесії CEDAW у 2002 році, і тоді постало кілька питань щодо впливу захисного регулювання на жінок. На цій сесії представник від України (колишній міністр пані Довженко) зазначила, що ці переліки робіт і посад періодично переглядаються, і Уряд має на меті вилучити численні обмеження за мірою покращення умов праці.
Рекомендація
У країні з потужною гірничодобувною галуззю та важкою промисловістю обмеження праці жінок саме у цих секторах повинні мати певні наслідки. Ці наслідки необхідно вивчати і періодично аналізувати перелік робіт і посад, на яких не можуть працювати жінки, з метою уникнення дискримінації жінок на рівні захисного регулювання.
Адресати рекомендації
<ul style="list-style-type: none">• Верховна Рада• МОП• Міністерство праці та соціальної політики;• Міністерство у справах сім'ї, молоді та спорту.

5.

Висновок
Коли йдеться про обізнаність із гендерними питаннями та гендерною дискримінацією, спостерігається значна відмінність у ставленні до цих питань серед профспілок в Україні.
Рекомендація
Оскільки профспілки потенційно можуть відігравати важливу роль у процесі забезпечення гендерної рівності на ринку праці, ЄС та ПРООН доцільно підтримати процес вирішення гендерних питань, адже це важливий елемент порядку денного діяльності профспілок. Заходи для включення гендерних питань у профспілкову діяльність можна взяти з досвіду Словенії, де члени Асоціації вільних профспілок отримали підтримку під час включення проблеми гендерної різниці в оплаті праці до порядку денного переговорів. Інший приклад демонструє Республіка Словаччина, де Конфедерація профспілок реалізувала проект підтримки вільних можливостей, що передбачав запровадження принципу рівної оплати, в процесі обговорення розміру заробітної плати задля забезпечення рівності на ринку праці.
Адресати рекомендації
<ul style="list-style-type: none"> • ПРООН; • ЄС • МОП

6.

Висновок
Навіть коли чоловік в Україні отримав законне право на відпустку по догляду за дитиною, бракує спеціальних заходів для підвищення обізнаності населення про цю можливість і підтримки батьків (чоловіків) до використання можливостей відпустки по догляду за дитиною. Окрім того, бракує статистичних даних щодо ступеня використання по догляду за дитиною відпустки чоловіками.
Рекомендація
Отже, Міністерству у справах сім'ї, молоді та спорту разом з Міністерством праці та соціальної політики рекомендується організувати кампанії для підвищення обізнаності населення про можливості відпустки по догляду за дитиною для батька і стимулювати чоловіків брати відпустку по догляду за дитиною. Окрім того, слід забезпечити статистичний облік для контролю динаміки з часом.
Адресати рекомендації
<ul style="list-style-type: none"> • Міністерство у справах сім'ї, молоді та спорту; • Міністерство праці та соціальної політики; • Державний комітет статистики України.

7.

Висновок
Кількість наявних місць у дитячих дошкільних закладах в Україні значно скоротилася у 90-ті роки, і навіть за умови зменшення коефіцієнтів народжуваності темп зменшення народжуваності був меншим за скорочення місць у дитячих дошкільних закладах. Незважаючи на це, за даними офіційної статистики, показник забезпечення дитячими дошкільними закладами на сьогодні зберігається майже на рівні 1990 року.

Жінки та чоловіки на ринку праці України

Рекомендація
Рекомендується провести дослідження попиту і пропозицій дитячих дошкільних закладів, включаючи приватні альтернативи, що існують, та географічні відмінності у наявних можливостях догляду за дітьми.
Адресати рекомендації
• Міністерство освіти і науки.

8.

Висновок
Наявна в Україні офіційна статистика не дає можливості чітко диференціювати різноманітні категорії даних за статтю. Наприклад, квартальні звіти про робочу силу містять дані про кількість економічно активних громадян різних вікових груп, проте не зазначають їхню стать. Статистика також не надає даних про те, яка кількість економічно неактивних жінок і чоловіків дійсно перебуває, наприклад, у декретній відпустці чи на лікарняному або відвідує навчання. Загалом буде корисно зазначати різні категорії згідно з методиками, прийнятими у ЄС, наприклад, зайняте населення / незайняте населення, придатне для зайнятості / незайняте населення, непридатне для зайнятості, тощо. Це полегшить процес порівняння України з іншими країнами, включаючи країни ЄС.
Рекомендація
Рекомендується підтримати статистику ринку праці, яка: а) диференційована за статтю за усіма категоріями, та б) містить дані про те, чим займаються чоловіки та жінки, які офіційно не працевлаштовані, тощо. За умови наявності відповідної інформації останнє завдання можна реалізувати шляхом проведення дослідження.
Адресати рекомендації
• Державний комітет статистики України; • Міністерство праці та соціальної політики.

6. Статистика

Європейський Союз у цифрах:

Загальні дані				Year
Населення	497,659,814*			2008
Коефіцієнт народжуваності, кількість дітей на жінку	1.53*			2006
Різниця у заробітній платі	17.5%*			2007
	Загальний рівень	Чоловіки	Жінки	
Тривалість життя при народженні, роки		75.8*	82*	2006
Безробіття	7.6%*	7.4%*	7.9%*	грудень 2008
Рівень зайнятості за статтю	65.9%*	72.8%*	59.1%*	2008
Середній вік виходу з числа трудових ресурсів	61.2*	61.9*	60.5*	2007

*Євростат-2009.

Україна у цифрах:

Загальні дані				Рік
Населення	497,659,814*			2009
Місце за індексом розвитку людського потенціалу	0,786 (82)**			2008
Місце за індексом гендерного розвитку	68**			2005
Місце за рівнем реалізації прав жінок	0,453 (86)**			2008
Коефіцієнт народжуваності, кількість дітей на жінку	1,31***			2006
Середній річний приріст населення, %	-5,3%*			2008
Різниця у заробітній платі	27,1%****			2007
Діти дошкільного віку старші за 3 рок ³⁰	57%*			2008
	Загальний рівень	Чоловіки	Жінки	
Тривалість життя при народженні, роки	68,2*****	62,5*****	74,2*****	2007
ВВП на душу населення (ПКС, долари США)	6,848**			2005
Безробіття ³¹	6,9*	6,9*	6,9*	2008
Рівень зайнятості за статтю ³²	67,3%*	70,6%*	63,9%*	2008

* Дані Держкомстату України, 2009 рік.

** ПРООН–2009 <http://hdr.undp.org/en/statistics/>

*** База даних ВООЗ «Здоров'я для усіх», 2009 рік.

**** ENECE.

***** Світовий Банк, 2009 рік. <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTGENDER/EXTANATOOLS/EXTSTATINDDATA/EXTGENDERSTATS/0,,menuPK:3237391~pagePK:64168427~piPK:64168435~theSitePK:3237336,00.html>

Угорщина у цифрах:

Загальні дані				Рік
Населення	10,031,208*			2009
Місце за індексом розвитку людського потенціалу	0.877 (38)**			2006
Місце за індексом гендерного розвитку	12**			2006
Місце за рівнем реалізації прав жінок	54**			2006
Коефіцієнт народжуваності, кількість дітей на жінку	1,32*			2007
Різниця у заробітній платі	16,3%*			2007
Діти дошкільного віку старші за 3 роки ³³	86%***			2003

30 Забезпечення дошкільними закладами освіти.

31 Чоловіки віком 15–59 років, жінки віком 15–54 років.

32 Чоловіки віком 15–59 років, жінки віком 15–54 років.

33 Забезпечення дошкільними закладами освіти.

Жінки та чоловіки на ринку праці України

	Загальний рівень	Чоловіки	Жінки	
Тривалість життя при народженні, роки		69,4*	77,8*	2007
ВВП на душу населення (ПКС, долари США)	18,154**			2006
Безробіття	7,8%*	7,6%*	8,1%*	2008
Рівень зайнятості за статтю	56,7%*	63%*	50,6%*	2008
Середній вік виходу з числа трудових ресурсів		61,2*	58,7*	2005

* База даних Євростат–2009.

** ПРООН, 2009 рік.

*** Plantenga, J. and Remery, C., *Reconciliation of Work and Private Life: a Comparative Review of thirty European Countries, The European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, 2006.*

Словаччина у цифрах:

Загальні дані				Рік
Населення	5,463,046*			2009
Місце за індексом розвитку людського потенціалу	0,863 (42)			2008
Місце за індексом гендерного розвитку	39			2005
Місце за рівнем реалізації прав жінок	33			2008
Коефіцієнт народжуваності, кількість дітей на жінку	1,35*			2009
Середній річний приріст населення, %	0.137%*			2009
Різниця у заробітній платі	23,6% (€)			2007
Витрати держави на інтервенції у політику підтримки ринка праці	0,7% ВВП***			2005
	Загальний рівень	Чоловіки	Жінки	
Тривалість життя при народженні, роки	75,4 *	71,47*	79,53*	2009
ВВП на душу населення (ПКС, долари США)	21,900*			2008
Безробіття	13.4%***	12.3%***	14.7%***	2006
Рівень зайнятості за статтю		67%***	51.9%***	2006
Середній вік виходу з числа трудових ресурсів	59,2 року***	61,1 року***	57,6 року***	2005
Частка самостійної зайнятості у загальній зайнятості		17.2%****	7.1%****	2007

* CIA World Fact Book 2009

*** Eurostat Yearbook 2008

**** Eurostat, *Statistics in Focus, 99/2008*

***** Eurostat, *The Life of Women and Men in Europe, 2008*

Литва у цифрах:

Загальні дані				Рік
Населення	3,349,872*			2009
Місце за індексом розвитку людського потенціалу	0,869 (43)***			2006
Місце за індексом гендерного розвитку	38***			2005
Місце за рівнем реалізації прав жінок	25***			2005
Коефіцієнт народжуваності, кількість дітей на жінку	1,35*			2007
Різниця у заробітній платі	20 %*			2007
Діти шкільного віку старше 3-х років, які відвідують дитячі заклади освіти	60%**			2003
	Загальний рівень	Чоловіки	Жінки	
Тривалість життя при народженні, роки		64,85*	77,23*	2007
ВВП на душу населення (ПКС, долари США)	15,739***			2006
Очікувані надходження від оплачуваної зайнятості, долари США				
Безробіття	5,8%*	6,1%*	5,6%*	2008
Зайнятість за статтю	64,3%*	67,1%*	61,8%*	2008

* Євростат–2009.

** Plantenga, J. and Remery, C., *Reconciliation of Work and Private Life: a Comparative Review of thirty European Countries*, The European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, 2006/

*** ПРООН, 2009 рік.

Підписано до друку: 14.04.2011 р. Формат 70x100/16. Папір офс. Друк — офс. Ум.др.арк. — 4.
Об'єм — 5,16. Наклад — 1000. Зам. № 109.

Надруковано: ТОВ «Компанія ВАІТЕ»
01042, Київ, вул. П. Лумумби, 4/6, оф. 516, тел.: 0 44 531 1432
Видавництво ТОВ «Компанія ВАІТЕ»
01042, Київ, Київ, вул. П. Лумумби, 4/6, оф. 516.

Свідоцтво про внесення до державного реєстру суб'єкта видавничої справи:
серія ДК № 2570 від 27.07.2006 року.

Проект співфінансується Європейським Союзом та ПРООН
Проект виконується Програмою розвитку ООН

<http://gender.undp.org.ua>

ПРОГРАМА РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ТА ПРАВ ЖІНОК В УКРАЇНІ