

*Линдюк О.А.,
кандидат наук з державного управління,
докторант кафедри державної служби
та кадрової політики НАДУ*

Гендерні підходи у сфері пенсійного забезпечення державних службовців

У статті досліджуються гендерні підходи у сфері пенсійного забезпечення державних службовців. Проаналізовано проблеми гендерної асиметрії в їх пенсійному забезпеченні. Виявлено основні чинники гендерного дисбалансу (зайнятість, пенсійний вік, страховий стаж, заробітна плата, тривалість життя), які зумовили його сучасний стан.

Обґрунтовано пропозиції щодо врахування гендерних факторів у пенсійному забезпеченні державних службовців, важливість проведення гендерної експертизи законодавства, гендерного моніторингу, здійснення статистичного аналізу гендерних проблем, необхідність розробки системи показників та індикаторів, що характеризують гендерний дисбаланс у пенсійному забезпеченні державних службовців, формування гендерної культури.

Ключові слова: гендерна рівність, гендерна асиметрія, пенсійне забезпечення державних службовців, пенсія, пенсійний вік.

Линдюк Е.А. Гендерные подходы в сфере пенсионного обеспечения государственных служащих

В статье исследуются гендерные подходы в сфере пенсионного обеспечения государственных служащих. Проанализированы проблемы гендерной асимметрии в их пенсионном обеспечении. Выявлены основные факторы гендерного дисбаланса (занятость, пенсионный возраст, страховой стаж, заработная плата, продолжительность жизни), которые обусловили его современное состояние.

Обоснованы предложения учета гендерных факторов в пенсионном обеспечении государственных служащих, важность проведения гендерной экспертизы законодательства, гендерного мониторинга, осуществления статистического анализа гендерных проблем, необходимости разработки системы показателей и индикаторов, характеризующих гендерный дисбаланс в пенсионном обеспечении государственных служащих, формирование гендерной культуры.

Ключевые слова: гендерное равенство, гендерная асимметрия, пенсионное обеспечение государственных служащих, пенсия, пенсионный возраст.

Lyndyuk O.A. The gender approaches in the civil servant's pension providing

In the article the gender approaches in the civil servant's pension providing are investigated. The gender asymmetry's problems in the civil servant's pension providing are analyzed. The basic factors of the gender imbalance (employment, retirement age, the insurance period, wages, life expectancy), which that led to its led to its current state are identified.

The proposals incorporation of gender perspectives in the civil servant's pension providing, importance of gender expertise of legislation, gender monitoring, conducting statistical analysis of gender problems, necessary development of indicators and indices that characterize the gender imbalance in the civil servant's pension providing, the formation of gender culture are grounded.

Key words: gender equality, gender asymmetry, pension providing, pension, pension age.

Постановка проблеми. Досягнення гендерної рівності в усіх сферах життєдіяльності суспільства є основною умовою розв'язання інших соціальних та економічних проблем. Необхідність звернення до гендерних проблем пенсійного забезпечення державних службовців виникла у процесі реформування пенсійної системи, більшість з аспектів яких мають диференційований вплив на чоловіків і жінок.

Цілі розвитку тисячоліття [6], прийняті світовим співтовариством у 2000 р., проголошують забезпечення гендерної рівності одним із пріоритетів міжнародного розвитку та індикатором соціально-економічного розвитку країни. Специфіка гендерних проблем у сфері пенсійного забезпечення державних службовців в Україні виявляється в тому, що для жінок характерний високий, за міжнародними стандартами, рівень економічної активності та зайнятості. Проте ці сприятливі потенційні можливості супроводжуються значними гендерними диспропорціями в можливостях доступу до гідної праці та економічних ресурсів. Зазначене зумовлює необхідність переосмислення ціннісних орієнтирів державно-управлінських відносин, формування гендерно чутливої системи державної служби та проведення гендерних досліджень, спрямованих на забезпечення загальнолюдської справедливості щодо рівних прав і можливостей особи, незалежно від статі, соціального розвитку суспільства та економічного зростання держави на основі ефективного використання людського потенціалу, у тому числі і в пенсійному забезпеченні державних службовців.

Аналіз останніх досліджень та виділення невирішених раніше частин проблеми. Значний внесок у розробці теоретичних і практичних аспектів гендерної політики та визначення шляхів її реалізації належить М.Баксаковій [2], В.Герасименку [4], Л.Кобелянській [3], Е.Лібановій [1], О.Макаровій [1; 10], Т.Мельник [11] та іншим науковцям. Гендерні аспекти державної служби стали предметом досліджень Т.Василевської, Н.Грицяк [5], М.Пірен. Проте гендерні підходи у сфері пенсійного забезпечення державних службовців досліджено недостатньо.

Метою статті є обґрунтування гендерних підходів у сфері пенсійного забезпечення державних службовців для вироблення пропозицій щодо врахування гендерних факторів у пенсійному забезпеченні державних службовців.

Виклад основного матеріалу. Системі пенсійного забезпечення України притаманна гендерна асиметрія, яка потребує вдосконалення механізмів формування й реалізації державної гендерної політики на всіх рівнях влади. Гендерна асиметрія формується під впливом факторів, серед яких вчені виділяють такі групи:

1) фактори, пов'язані із особливостями побудови пенсійної системи, коли схеми і механізми функціонування цієї системи, хоча б частково, диференційовані для чоловіків та жінок. Як правило, ціллю такої диференціації є спроба за допомогою пенсійної системи нівелювати відмінності гендерних ролей у трудовій та сімейно-побутовій сферах;

2) фактори, які ззовні впливають на пенсійну систему: демографічні процеси, гендерні ролі чоловіків і жінок у тих сферах життєдіяльності, які безпосередньо пов'язані з пенсійною системою через механізми збирання пенсійних внесків та формування пенсійних виплат.

При цьому зазначені фактори в системі державної служби можуть впливати на гендерну асиметрію на користь чоловіків, інша частина – на користь жінок, а спільні дії деяких факторів можуть як посилювати, так і послаблювати таку асиметрію [2, с. 5].

В Україні формується принципово нова законодавча база, розвиваються організаційно-інституціональні основи гендерної політики державної служби, проте відсутня гендерна збалансованість державних службовців. Рівень представництва жінок у владних структурах зменшується із зростанням вертикалі державної влади, що свідчить про гендерні диспропорції в державно-управлінській сфері.

Однією з особливостей функціонування державної служби в Україні є переважаюча зайнятість нею жінок, що постійно зростає. Аналіз структури

державних службовців за статтю станом на 1 січня 2014 р. свідчить, що три чверті з них – жінки (75,5%, або 252,2 тис. осіб). Водночас чоловіки, як правило, займають більш високі посадові категорії. Серед керівників першої та другої категорій жінок немає зовсім, у третій категорії вони становлять лише 13,9%, зате в сьомій – 80,2%. Співвідношення чоловіків і жінок серед керівників 39% і 61%, серед спеціалістів – 20,7% і 79,3% [9].

Найбільш яскраво проявляється тенденція “вертикальної” професійної сегрегації з аналізу представництва жінок на найвищих керівних посадах у системі державної служби України. За матеріалами Аналітичного дослідження участі жінок у складі робочої сили України, проведеного фахівцями Українського центру соціальних реформ та Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В.Птухи НАН України за підсумками 2011 р., частка жінок серед державних службовців першої категорії, тобто на тому рівні, де приймаються відповідальні державні рішення, становила лише 14%, що засвідчує вкрай обмежене представництво жінок серед високопосадовців. Водночас на рівні керівників другої та третьої категорій державних службовців питома вага жінок складала відповідно 30% і 42%, а на нижчих рівнях, за рахунок яких формується кадровий резерв державних службовців, перевищувала дві третини. У керівництві органів місцевого самоврядування: на початок 2011 р. жодної жінки не було серед керівників першої категорії, лише 6% становила частка жінок у складі керівників другої категорії, 13% – у складі керівників третьої категорії. Лише на рівні керівників четвертої посадової категорії частка жінок наближалася до третини, у той час як на нижчих рівнях керівництва органів місцевого самоврядування жінки становили до 80% посадового складу [1].

Такі закономірності гендерної структури високопосадовців залишаються досить сталими протягом усього періоду незалежності України, що свідчить про “закритість” влади для жінок, їх штучне виключення з цієї сфери [1] та значно впливає на відмінність оплати праці жінок від чоловіків, а в подальшому і на розмір їх пенсійного забезпечення.

Проблеми гендерної асиметрії в пенсійному забезпеченні зумовлені дією таких чинників (безпосередньо пов’язаних із соціальним, економічним, правовим і соціокультурним статусом гендерних груп):

- більш низьким рівнем заробітної плати жінок;
- меншим страховим стажем у жінок ніж у чоловіків (за рахунок використання жінками протягом життя соціальних пільг);
- диференціацією віку виходу на пенсію;
- відмінностями в очікуваній тривалості життя жінок і чоловіків, що, з одного боку, суттєво скорочує кількість років, прожитих на пенсії, а з другого – погіршує матеріальне становище жінок пенсійного віку по втраті годувальника;
- фактором, який зменшує розмір пенсії для жінок, є також диференціація роботодавцем пенсійних відрахувань залежно від посади працівника (питома вага жінок серед керівників нижча їх питомої ваги серед зайнятих).

Серед пенсіонерів більшість складають жінки, що зумовлено сучасними демографічними процесами та збільшенням розриву в тривалості життя між чоловіками та жінками. Одночасно спостерігається відносне зменшення розміру пенсій жінок порівняно із чоловіками.

Незважаючи на досягнення українського законодавства в забезпеченні рівноправності чоловіків і жінок, фактично гендерні підходи у сфері пенсійного забезпечення державних службовців далекі від реалізації, особливо щодо прав жінок

у сфері зайнятості. Нерівність виявляється в наданні роботодавцями переваги чоловікам у разі прийняття на роботу; збереженні робочого місця за скорочення штатів; нерівній заробітній платі, що в остаточному підсумку позначається на розмірі пенсій.

У процесі реформування системи пенсійного забезпечення державних службовців виникають гендерні питання, оскільки чоловіки та жінки мають різний трудовий стаж і тривалість життя. Жінки зазвичай мають менший стаж на офіційному ринку праці, оскільки використовують частину часу на догляд за дітьми. Для них була передбачена можливість виходити на пенсію раніше за чоловіків. Протягом своєї трудової діяльності жінки в середньому заробляють менше, ніж чоловіки, у результаті сума внесків, які жінка сплачує в пенсійну систему, також менша, відповідно і їхня пенсія буде меншою.

Особливу актуальність мають такі характеристики пенсійної системи: пенсійний вік чоловіків та жінок; пенсії, які мають перерозподільний характер; залік нестрахових періодів; пенсії по втраті годувальника.

Підвищення та вирівнювання пенсійного віку чоловіків та жінок може мати позитивний вплив на розмір пенсії для жінок. Підвищення пенсійного віку для жінок з 60 до 65 років дало б підвищення середнього розміру пенсії на 50% і дозволило б скоротити “гендерний розрив” за цим показником до 15%. Вирівнювання пенсійного віку також призводить до скорочення державних трансфертів на користь жінок і робить стимули до роботи більш рівними [1].

Питома вага одиноких жінок старших 65 років становить близько 45%, що значно більше питомої ваги одиноких чоловіків – 16,5%. Така демографічна ситуація пов'язана з високим ризиком бідності для таких жінок із-за існуючого гендерного розриву в розмірі пенсій жінок і чоловіків, погіршення матеріального становища вдов і розлучених.

Бідність у похилому віці поширена серед жінок. Пенсії, які мають перерозподільний характер, відіграють для жінок особливо важливу роль. Завдяки доплатам до пенсій у вигляді гарантій мінімальної пенсії можливо досягти значних скорочень бідності серед жінок-пенсіонерок. Розміри пенсій для жінок можуть істотно збільшуватись завдяки правам на отримання пенсій по втраті годувальника.

Чи здатна пенсійна реформа позитивно вплинути на гендерну рівність, залежить від загального ефекту змін усіх вищезрозглянутих характеристик. Це також визначається здатністю та готовністю жінок реагувати на економічні стимули, вбудовані в нову систему пенсійного забезпечення.

У новій системі пенсійного забезпечення заохочується більш довгий стаж і пізній вихід на пенсію. Здебільшого держава не забезпечує трансфертів на користь жінок, пенсії по втраті годувальника стали меншими. Водночас збільшився розрив у заробітній платі чоловіків та жінок, показники економічної активності жінок знизилися, і жінки, як і раніше, виходять на пенсію раніше за чоловіків. У результаті “гендерний розрив” у пенсіях став значно ширший.

Більш низький рівень оплати праці жінки порівняно з чоловіками позначається і на рівні їх забезпеченості в старості, що не може залишатися поза увагою соціально орієнтованої держави. Чим нижчий рівень заробітної плати, тим нижчий рівень пенсії, на яку можна претендувати в перспективі.

За оцінками експертів, в Україні не існує жодних об'єктивних фізіологічних, економічних чи соціальних підстав для утримання нижчої межі пенсійного віку для жінок. Нині середній розмір пенсії жінок становить лише 67% пенсії чоловіків, тоді

як співвідношення середніх розмірів заробітної плати жінок і чоловіків становить 75%.

Тому доцільним був перегляд чинної межі пенсійного віку для жінок до рівня, встановленого для чоловіків, – 60 років. Існуюча раніше п'ятирічна різниця в пенсійному віці та тривалості страхового стажу для жінок і чоловіків є соціально несправедливою і суперечить страховим принципам, адже жінки набували права виходу на пенсію та одержання мінімального розміру пенсії (який є однаковим незалежно від статі) за меншого трудового внеску.

Нижча межа пенсійного віку та, відповідно, коротша тривалість стажу зумовлюють нижчий розмір пенсій у жінок. Особливо це стало помітно після підвищення у 2008 р. величини оцінки одного року страхового стажу з 1% до 1,35%. Нижча межа пенсійного віку для жінок є не просто необґрунтованою пільгою, а ще й зумовлює їхню бідність у старості. Встановлення однакового пенсійного віку сприятиме не лише вирівнюванню розмірів пенсій жінок і чоловіків (їх співвідношення буде адекватним гендерному співвідношенню в оплаті праці), а й загалом – підвищенню доходів людей похилого віку.

Відсутність цілеспрямованої державної політики щодо сприяння гендерній рівності призводить до посилення соціально-економічної диференціації населення залежно від статі, невідповідності фактичних можливостей жінок та чоловіків. Існування гендерної нерівності в суспільстві сповільнює економічне зростання, послаблює систему державного управління та знижує ефективність програми соціально-економічного розвитку.

Оскільки гендерна нерівність має системний характер, у межах пенсійної системи її виправити неможливо. Чинники гендерного дисбалансу в пенсійному забезпеченні лежать у сфері зайнятості. Багато залежить і від просування ідеології гендерної рівності в суспільній свідомості.

На сьогодні не існує цілісної системи показників та індикаторів, що характеризують гендерний дисбаланс у сфері пенсійного забезпечення державних службовців, залишаються нерозв'язаними проблеми методичного характеру щодо комплексної оцінки гендерної нерівності, особливо в умовах реформування пенсійної системи. Розробки та обґрунтування потребують заходи державної соціальної політики, направлені на забезпечення гендерної рівності та подолання сталих патріархальних стереотипів, що притаманні українському суспільству.

Нинішня демографічна та економічна ситуація в Україні підштовхує до необхідності підвищення пенсійного віку державних службовців. Однаковою мірою це стосується й жінок. Однак політика держави в цьому питанні має бути гнучкою і враховувати певні соціальні компенсації.

Передусім необхідно розглядати очікувану тривалість життя в момент виходу на пенсію, оскільки саме вона показує період перебування на пенсії цієї групи населення. Так, для чоловіків України очікувана тривалість життя у віці 60 років становить 14 років, що подібно до інших країн. Для жінок у віці 55 років вона становить 25 років, що вище, ніж у багатьох країнах світу (Велика Британія – 23 роки, США – 17,7, Угорщина – 20, Франція – 26, Японія – 23). Таким чином, жінки в Україні працюють коротший період часу, ніж жінки інших країн, а перебувають на пенсії довше. Жінки в Україні утримують світовий рекорд зі співвідношення періоду перебування на пенсії та періоду праці на ній: 7,1 років перебування на пенсії в розрахунку на 10 років праці, коли в інших країнах це 5,8 років (Англії), 4,9 (Угорщина), 4,6 (Німеччина), 5,5 (Польща) [7].

Слушною є думка В.Герасименка, що максимальний ефект щодо зменшення гендерної диференціації пенсійних виплат може бути досягнутий за одночасного скорочення відмінностей у заробітній платі та підвищення пенсійного віку жінок. Звичайно, певний гендерний розрив у рівні пенсійних виплат існуватиме за будь-яких умов, оскільки внаслідок цілого комплексу чинників чоловікам властиво мати в середньому більші зарплати, а жінки, як правило, роблять перерву в трудовій діяльності, пов'язану з народженням та вихованням дітей, упродовж якої за них сплачуються мінімальні пенсійні внески. Проте завдяки реалізації цілого комплексу заходів у сфері регулювання оплати праці насамперед встановлення рівного пенсійного віку для жінок і чоловіків, гендерні відмінності в рівні пенсійного забезпечення можливо скоротити [4].

Установлення єдиного порогу пенсійного віку та необхідного страхового стажу для жінок та чоловіків потрібне не тільки і не стільки для поліпшення фінансової ситуації в Пенсійному фонді, скільки для забезпечення реальної гендерної рівності в трудових і пенсійних правах, розширення можливостей щодо розвитку та реалізації людського (у тому числі трудового) потенціалу населення України.

Відповідно до вищезазначеного можна запропонувати такі рекомендації з удосконалення гендерної політики у сфері пенсійного забезпечення державних службовців в Україні.

1. Продовження роботи по впровадженню гендерних підходів у програми соціально-економічного розвитку із залученням незалежних експертів та громадських організацій.

2. Здійснення моніторингу виконання положень програм соціально-економічного розвитку у сфері впровадження гендерної рівності та захисту прав жінок.

3. Продовження просвіти громадськості у сфері прав жінок та гендерної рівності, проведення інформаційних кампаній.

4. Більш активне застосування Закону України “Про доступ до публічної інформації” для захисту та відстоювання прав жінок.

5. Проведення моніторингу виконання Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків”.

Метою такого моніторингу є постійне інформаційне забезпечення оцінки їх результативності з метою визначення пріоритетів, методів і засобів підвищення ефективності цієї діяльності. Показники, отримані в процесі моніторингу, можуть бути складовою інформаційного забезпечення функціонального аналізу органів влади.

Слід провести гендерну експертизу законодавства України щодо пенсійного забезпечення державних службовців; здійснити статистичний аналіз демографічного контексту становлення нової пенсійної системи; дати оцінку впливу нерівності чоловіків і жінок у сфері зайнятості і на ринку праці, у тому числі в оплаті праці державних службовців, на розмір їх майбутніх пенсій.

Статистичний аналіз гендерних проблем сучасної України може бути використаний у практичній роботі органів влади, у процесі вдосконалення існуючої пенсійної системи щодо пенсійного забезпечення державних службовців.

Слід розширити наукові дослідження з гендерної проблематики.

Подолання гендерної нерівності в державній службі потребує як уведення гендерних реформ у законодавство, механізми гендерної політики з дотриманням світових стандартів, так і розвитку політичної активності жінок, усвідомлення значущості жінок у політичному житті країни не лише жінками, а й чоловіками.

До початку реформ необхідно проводити гендерну експертизу завдяки моделюванню потенційних результатів пенсійної реформи з урахуванням їх взаємодії на становище чоловіків та жінок, що дасть можливість уникнути бідності в старості та зниження залежності від соціальної допомоги в майбутньому.

Слід не лише глибоко аналізувати необхідність та можливість підвищення пенсійного віку, а й пояснити громадянському суспільству, чому підвищення пенсійного віку є найкращим, якщо не єдиним, варіантом запобігти руйнуванню пенсійної системи. Реформа пенсійної системи потребувала і потребує широкого громадського обговорення та вироблення спільного розуміння проблем і способів їх розв'язання. Враховуючи економічну та демографічну ситуацію, а також досвід країн світу, нова пенсійна система в Україні повинна мотивувати громадян працювати довше, забезпечуючи додаткові пенсійні заощадження та краще співвідношення між пенсійними внесками та виплатами.

Удосконалення гендерної статистики дасть змогу дослідити становище чоловіків і жінок у всіх сферах життєдіяльності, у тому числі і в пенсійному забезпеченні, урахувати зарубіжний досвід, забезпечувати контроль і оцінку ефективності гендерної політики.

Доцільно переорієнтувати державну політику на усунення гендерної асиметрії в державній службі, змістити акцент із відстоювання прав жінок на забезпечення гендерної збалансованості та паритету в суспільстві, усунути причини та умови, які обмежують фактичну можливість жінок брати участь в управлінні державою.

Забезпечення рівності чоловіків і жінок на державній службі, визнання партнерських відносин між ними, збалансованість їх інтересів у процесі державного управління потребує удосконалення механізмів формування та реалізації державної гендерної політики, забезпечення гендерного паритету на керівних посадах в органах державного управління різних рівнів та у представницьких органах влади.

Інтегрування концепції гендерної рівності як складової соціальної справедливості в державну політику забезпечить її соціальну та гендерну чутливість, відповідність інтересам та потребам всіх громадян, особливо соціально уразливим, за ознаками віку, статі, соціального статусу тощо групам населення.

Висновки. Гендерні проблеми пенсійного забезпечення державних службовців зумовлені гендерною нерівністю під час трудової діяльності: пенсійний вік, страховий стаж, заробітна плата, займана посада тощо.

Основними напрямками розв'язання гендерних проблем пенсійного забезпечення державних службовців є врахування гендерних факторів у їх пенсійному забезпеченні, проведення гендерної експертизи законодавства, гендерного моніторингу, здійснення статистичного аналізу гендерних проблем, а також розробка системи показників та індикаторів, що характеризують гендерний дисбаланс у сфері пенсійного забезпечення державних службовців. Досягненню гендерної рівності у сфері пенсійного забезпечення державних службовців сприятиме також формування гендерної культури взаємовідносин в управлінській сфері, зміни гендерної свідомості посадових осіб, урахування гендерних підходів у всіх стратегічних напрямках діяльності інститутів державної служби. Шляхом вирішення гендерних асиметрій пенсійного забезпечення державних службовців в Україні має стати укріплення національного механізму забезпечення гендерної рівності.

Розв'язання гендерних питань у сфері пенсійного забезпечення державних службовців в Україні дасть можливість не лише поліпшення гендерної ситуації, а, насамперед, позитивно вплине на показники якості життя в багатьох інших сферах.

Перспективи подальших розвідок полягають в обґрунтуванні механізмів активізації процесів впровадження гендерних підходів у всі сфери життя українського суспільства.

Список використаних джерел

1. Звіт “Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили України” [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.idss.org.ua/monografii/2013_ua_womens%20participation.pdf
2. Гендерные аспекты пенсионной системы Республики Молдова / М. Е. Баскакова, Е. А. Баллаева, А. А. Московская ; под ред. М. Е. Баскаковой. – Ch. : S.n., 2007 (Tipogr. “Elena V.I.” SRL). – 102 p
3. Гендерна статистика України: сучасний стан, проблеми, напрями удосконалення. – Запоріжжя : Друкарський світ, 2011. – 192 с.
4. Герасименко В. Г. Гендерні невідповідності пенсійної системи в Україні: проблеми та перспективи [Електронний ресурс] / Герасименко В. Г. – Режим доступу : <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/11787/08-Gerasumenko.pdf?sequence=1>
5. Грицяк Н. В. Формування гендерної політики в Україні: проблеми теорії, методології, практики : монографія / Грицяк Н. В. – К. : Вид-во НАДУ, 2004. – 384 с.
6. Декларация тысячелетия Организации Объединенных Наций [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/summitdecl.shtml
7. Свенчіцкі М. Демографічні та фінансові передумови пенсійної реформи в Україні: прогноз / М. Свенчіцкі, Л. Ткаченко, І. Чапко. – К. : Аналіт.-дорад. центр Блакитної стрічки, 2010. – 72 с.
8. Про забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків [Електронний ресурс] : Закон України від 8 верес. 2005 р. № 2866-IV (зі змінами та доповненнями). – Режим доступу : <http://zakonrada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2866-15>
9. Інформаційне видання “Державна служба в цифрах 2014” [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://issuu.com/104873/docs/csf_ukr_2014?e=0/7849100
10. Макарова О. В. Державні соціальні програми: теоретичні аспекти, методика розробки та оцінки : монографія / О. В. Макарова. – К. : Ліра, 2004. – 328 с.
11. Мельник Т. Гендерна експертиза українського законодавства: сутність, необхідність та методологічні основи / Т. Мельник. – К. : Логос, 2001. – 46 с.