

УДК 305.08:417.011

ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

I.S.Пашко,*Оболонська районна в місті Києві державна адміністрація*

Email: ira0204@ukr.net

ORCID: 0000-0003-0128-9152

У статті проаналізовано сутність гендерної політики та запропоновано механізми впровадження ідеї гендерної рівності в державну службу. Визначено поняття гендерної політики в системі державної служби і з'ясовано її сутність. Проведено аналіз кадрового забезпечення на державній службі з урахуванням проблеми рівноправності та рівних можливостей для жінок і чоловіків. Обґрунтовано необхідність формування та реалізації гендерної політики в системі державної служби. Проаналізовано досвід країн Європейського Союзу в цьому питанні.

Визначено проблеми гендерної політики, зокрема проблему гендерного паритету в державному управлінні, та шляхи досягнення гендерного паритету і заходи щодо його забезпечення. Запропоновано парадигмальне бачення проведення дієвої гендерної політики в системі державної служби України.

Ключові слова: гендерна політика, гендерна рівність, гендерні стереотипи, паритетна демократія, гендерний паритет.

GENDER POLICY IN THE SYSTEM OF THE CIVIL SERVICE OF UKRAINE

I.S.Pashko,*State Administration of the Obolon district of the Kiev city*

The nature of gender politics is analyzed and mechanisms of implementing the idea of gender equality in public service are proposed in article. The concept of gender policy in the system of civil service is defined and its essence is cleared. Staffing in the civil service is carried out, taking into account the problem of equality and equal opportunities for women and men is analyzed. The necessity of development and implementation of gender policy in the civil service is proved. The experience of the countries of the European Union is analyzed.

Problems of gender policy, in particular, the problem of gender parity in public administration, ways to achieve gender parity and measures to ensure it are defined. The paradigm of effective gender policy realization in the civil service of Ukraine is outlined.

Key words: gender policy, gender equality, gender stereotypes, parity democracy, gender parity.

Постановка проблеми. Досягнення гендерної рівності в усіх сферах життєдіяльності суспільства є однією з основних умов розв'язання інших соціальних та економічних проблем. Питання гендерної рівності та реалізації гендерної політики в державній службі набули особливого значення у зв'язку зі стрімким визнанням України на міжнародному рівні та проголошенням курсу на євроінтеграцію.

Визначення пріоритетних правових засад реалізації гендерної рівності є важливим кроком у державній політиці у сфері гендерних перетворень. Прояви гендерної нерівності на ринку робочої сили є частиною широкого соціально-економічного контексту, в якому культурно-політичні переконання та існуюча практика закріплюють цю нерівність у всіх її аспектах. Відсутність гендерної збалансованості в державній службі містить ризик зниження якості та ефективності управлінських рішень.

Аналіз останніх публікацій за проблематикою. Питання гендеру та проблеми формування й реалізації гендерної політики в Україні є пред-

метом численних наукових досліджень вітчизняних науковців, посадовців і громадських діячів. Вивченню загальних питань гендерної рівності присвятили увагу немало вчених, зокрема Ю.В.Івченко (національні особливості гендерної рівності в Україні) [6]; А.М.Кучук (питання рівності чоловіка і жінки) [7]; В.Г.Никифоренко (проблеми та шляхи вдосконалення гендерної рівності в Україні) [9] і багато інших науковців. На важливість гендерного аспекту державної політики звернула увагу Т.М.Мельник, яка вказала, що на сьогодні нагальною потребою стала проблема розгляду існуючої системи правових актів і творення нових законів з урахуванням гендерного підходу. Проблема гендерного підходу включає участь жінок у розробці гендерної політики, визначенні її стратегічних напрямів на рівні світових досягнень, урахування гендерного підходу при правотворчій діяльності, упровадження курсів з питань гендерної політики в системі державної підготовки кадрів, управлінців, політологів, юристів, економістів та інших спеціальностей [8, с. 21]. Механізм реалізації гендерної політики до-

© Пашко І.С., 2018

сліджували Л.В.Гонюкова [4], І.В.Гребенюк [5] та ін. Гендерні підходи в системі державної служби вивчали Л.М.Артеменко [2], Л.О.Воронько [3].

Дослідження показали, що проблема стосунків жінки і чоловіка в суспільстві прадавня. Сьогодні вона набула особливої гостроти, оскільки у світі активізується боротьба за ствердження демократичних норм і принципів. У цьому контексті гендерне партнерство (рівні відносини статей), гендерна рівність набувають усе більшої актуальності і реалізуються через цілеспрямовану державну політику.

Формулювання цілей (мети). Метою статті є вироблення механізмів запровадження гендерної політики на державній службі.

Виклад основного матеріалу дослідження. Гендерна політика в системі державного управління – це складова державної гендерної політики, що спрямована на утвердження гендерної рівності в органах державної влади шляхом реалізації гендерної паритетності у владних структурах і досягнення гендерно збалансованої участі в прийнятті управлінських рішень на національному, регіональному та місцевому рівнях.

Гендерну політику в системі державної служби можна визначити як комплекс дій органів державної влади щодо забезпечення державним службовцям відповідного соціального статусу згідно з освітою, особистими і професійними якостями та культурно-інтелектуальним потенціалом на основі інституційного гарантування рівних можливостей жінкам і чоловікам у світлі гендерної демократії.

Гендерна політика в системі державної служби України повинна спрямовуватися на забезпечення збалансованої участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень. Це сприятиме формуванню нового світогляду щодо ролі жінки у сфері управління, а відтак, утвердженню гендерної рівності.

Сутність гендерної політики в системі державної служби полягає в послідовному здійсненні конструктивних дій, спрямованих на утвердження гендерної рівності в органах державної влади, що передбачає:

- гарантування прав та свобод жінок і чоловіків та рівних можливостей у користуванні цими правами й свободами;

- створення однакових умов для самореалізації, розвитку лідерських якостей та набуття людиною соціального статусу відповідно до потреб, інтересів і здібностей жінки та чоловіка;

- визнання того, що мають бути враховані специфічні інтереси жінок і чоловіків під час розробки програм та проектів;

- справедливе ставлення до жінок і чоловіків та до оцінювання результатів їхньої діяльності;

- забезпечення однакових можливостей для жінок і чоловіків робити свій внесок у політичний, соціальний, економічний і культурний розвиток;

- гарантування прав щодо доступу чоловіків і жінок до розподілу економічних і соціальних ресурсів;

- сприяння розвитку партнерства між жінками і чоловіками на основі принципів демократії;

- створення передумов формування гендерно збалансованого державного кадрового апарату, особливо його керівного складу [3, с. 7].

У країнах Європейського Союзу гендерна рівність забезпечується через створення системи законодавчої бази та механізмів її дотримання.

Європейський Союз, утверджуючи принцип рівних можливостей, головну увагу зосередив на новій гендерній концепції. Від принципу однакового ставлення, що гарантує рівні права і можливості для всіх громадян, – до стратегії позитивної дії. Вона передбачає зміщення акцентів із забезпечення рівних можливостей на забезпечення відповідних соціальних умов, які сприяли б утвердженню фактичної гендерної рівності. На початку дев'яностих років ХХ ст. у Європейському Співтоваристві було створено першу європейську мережу експертів із питань залучення жінок до процесу прийняття рішень, яка здійснювала моніторинг цих процесів у країнах Євросоюзу. Країни, які хочуть вступити до Європейського Союзу, повинні запроваджувати законодавство ЄС стосовно рівних можливостей та розділяти цілі ЄС щодо вирівнювання гендерного балансу в країнах.

Крім структур Європейського Союзу, важливе значення мають також інституції та діяльність Ради Європи, яка об'єднує абсолютну більшість країн континенту і членом якої Україна є з 1996 р., а також Організації з безпеки та співробітництва в Європі. Рада Європи займається розробкою заasad гендерної політики вже понад 25 років. Нині в складі Ради Європи діє Керівний комітет з питань рівноправності між жінками та чоловіками. Саме в Раді Європи виникло поняття “паритетної демократії”, політико-правової форми організації соціально-статевих відносин у суспільстві, за якої жінки і чоловіки мають рівний правовий та політичний статус і як рівноправні представлені й здійснюють діяльність у гендерно збалансованих органах влади та управлінських структурах.

Забезпечення гендерної рівності є одним із першочергових завдань реалізації державної ка-

дрової політики відповідно до Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 роки [6].

Статтею 16 Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” проголошено забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, а саме:

1. Призначення на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування здійснюється з дотриманням представництва кандидатур кожної статі.

2. Дискримінація за ознакою статі при прийнятті на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування і під час її проходження забороняється.

3. Керівники органів державної влади та органів місцевого самоврядування зобов’язані забезпечити рівний доступ громадян до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування відповідно до кваліфікації і професійної підготовки незалежно від статі претендента.

4. Формування кадрового резерву для заміщення посад державних службовців і посад в органах місцевого самоврядування, просування їх по службі здійснюється із забезпеченням рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків.

5. Дозволяється застосування позитивних дій з метою досягнення збалансованого представництва жінок і чоловіків на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування з урахуванням категорій посад службовців [1].

Однак на сьогодні застосування Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” залишається незадовільним. Очевидними є фактори забезпечення переваг, які мають чоловіки під час входження у владні структури, а саме: традиційно усталене чоловіче домінування в керівних владних структурах; економічні підвалини – власність і управління економікою перебувають у чоловічих руках; обмеженість гендерного світогляду в чоловічого населення країни; обмеженість політичних і гендерних поглядів керівного складу значної частини жіночих організацій; традиційність поглядів значної частини людського потенціалу України на приватну жінку і громадського чоловіка [5, с. 174].

Через проблеми гендерної стереотипізації на державній службі виникає, переважно, дискримінація жінок, яка виявляється в недостатньому рівні врахування їх пропозицій у процесі ухвалення управлінських рішень, а також у стійкій

тенденції швидшого кар’єрного просування чоловіків порівняно з жіночою статтю.

Для впровадження гендерних підходів у діяльність органів державної виконавчої влади й органів місцевого самоврядування органами державної статистики проводиться статистичне спостереження складу працівників державної служби та посадових осіб місцевого самоврядування.

Однією з особливостей функціонування державної служби на сучасному етапі в Україні є переважаюча зайнятість у ній жінок, яка постійно зростає. Співвідношення державних службовців за категоріями посад демонструє, що чим вища посада, тим менша кількість жінок її обіймає. Це може бути ознакою дискримінації жінок у процесі прийняття управлінських рішень. І хоча кількість жінок-керівників в останні роки зростає, проте таке збільшення не є достатнім для подолання відповідної дискримінації у сфері державної служби.

Показники представленості жінок серед керівників усіх рівнів влади свідчать про відсутність рівноваги між жінками і чоловіками у політичній сфері, яка є в основному одностатевою, пропонує виключно чоловічі цінності і стандарти для всього суспільства. Воля чоловіків фактично стає панівною в усіх сферах державного і громадсько-політичного життя.

Держслужбовці не готові самі поліпшити ситуацію щодо гендерної рівності, зокрема більшість жінок вважає, що краще, коли їх керівником буде чоловік.

Основними перепонами на шляху кар’єрного зростання жінки є:

- традиційні стереотипи суспільства щодо соціальної ролі жінки як матері, виховательки дітей та домогосподарки;
- подвійна зайнятість жінки – поєднання сімейних обов’язків і професійних функцій;
- ненормований робочий день керівника.

Загальна ж тенденція така, що в цілому по Україні гендерна рівність існує лише серед керівників найнижчого рівня. Проте глибший аналіз засвідчує, що причина цього полягає в низькому рівні заробітної плати і не зовсім комфортних умовах праці саме на найнижчому рівні державної служби. Звичайно, висунення найталановитіших і найосвіченіших жінок на керівні посади у сфері державної служби в органах місцевого самоврядування не є самоціллю. Жіноцтво може визначити гідних, компетентних, професійних, порядних керівників і зробити все можливе для поліпшення існуючої в країні ситуації, підвищення рівня життя українських громадян.

Тому залучення жінок до управлінської діяльності не лише бажано, а й принесе суспільству позитивний результат, підвищить її ефективність, забезпечить процвітання держави.

Створення в багатьох країнах світу різноманітних структур із рівності статей з гендерними повноваженнями засвідчує перебудову системи управління у світовому просторі в напрямі впровадження гендерного компонента в усі управлінські сфери. Він дедалі більше стає складником діяльності урядів. І про це свідчить не лише організаційний механізм гендерної діяльності, а й розширення його компетенції з рівних прав і можливостей [2, с. 37].

Недостатнє представництво жінок на вищих рівнях прийняття рішень не лише суперечить принципам паритетної демократії, а й знижує ефективність державного управління, спричиняє недостатню увагу до проблем соціальної політики.

Окреслена проблема дістала назву “гендерний паритет у державному управлінні”.

Важливо бачити, що збалансована участь забезпечується не лише за допомогою формального залучення або запрошення певної кількості жінок до діяльності в органах управління. Завдання забезпечення збалансованої участі гендерних груп у структурах управління є також і засобом підвищення якості та ефективності державного управління. Демократизація державного управління передбачає право кожної статі відстоювати свої інтереси та потреби через власних представників.

Таким чином, гендерний паритет у державному управлінні має постати гендерно збалансованою участю в процесах управління суспільним розвитком, що передбачає не лише присутність однакової кількості жінок і чоловіків, а й певну якість цієї участі, тобто свідому діяльність представників обох статей у процесах прийняття управлінських рішень. Остання ґрунтується на взаємній повазі до різних поглядів і позицій та розумінні відмінностей досвіду і потреб кожної статі.

Аргументами на користь досягнення гендерного паритету в державному управлінні є очікувані результати, серед яких: забезпечення справедливості в доступі до державної служби, підвищення довіри населення до влади та її прозорості, підвищення ефективності державного управління та формування позитивного іміджу жінки-керівника як моделі для наслідування. Забезпеченню гендерного паритету в державному управлінні можуть сприяти такі заходи:

1. Здійснення соціологічних досліджень для визначення складових проблеми, з'ясування особливостей ставлення до жінок-керівників та політиків.

2. Включення цілей досягнення гендерного паритету в державному управлінні до урядових програм за прикладом відповідної практики Євросоюзу та усунення виявів дискримінації жінок.

3. Раціональне використання тимчасової позитивної дискримінації. Ураховуючи велику кількість бар'єрів для жінок на шляху їх кар'єрного зростання, ефективним засобом рівного доступу до вищих керівних посад є запровадження спеціальних квот та підкріплення їх здійснення інформаційно-роз'яснювальними заходами.

4. Державна підтримка природної функції жінки, запровадження заходів щодо вдосконалення системи охорони здоров'я матерів та дітей, а також розширення мережі соціальних послуг. Це дасть змогу жінкам (і чоловікам) збалансувати свою роль як батьків та збільшити можливості кар'єрного зростання жінок.

5. Створення сприятливого для жінок психологічного клімату в структурах управління, подолання гендерних стереотипів, тобто патріархальні уявлення про роль та місце жінки і чоловіка в суспільстві.

6. Формування позитивного іміджу жінки-керівника у суспільстві. Жінки, яким вдалося досягти успіху в політичній діяльності та обійняти впливові посади в політичних і управлінських структурах, можуть забезпечити істотний вплив на державному рівні, заохочуючи інших жінок до участі в політичних процесах, за умови активної популяризації їхнього досвіду, зокрема й засобами масової інформації.

7. Освітні програми щодо підвищення політичної активності жінок та заохочення їх до кар'єрного просування. Водночас слід усвідомлювати, що чимало чоловіків-керівників та політиків також потребують навчання за тими самими напрямками, зокрема з питань інтеграції підходу соціальної та гендерної справедливості у політику [4].

Такий підхід дасть змогу створити більш сприятливе і доброзичливе до жінок середовище в структурах державного управління.

В Українській державі досягнуто значного прогресу у вивченні й осмисленні жіночої і гендерної проблематики та розв'язанні гендерних проблем. Втілення гендерних засад базується на конституційних положеннях, нормах Закону України “Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків” та інших нормативно-правових актів, що враховують гендерний аспект.

Проте, незважаючи на законодавче закріплення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у громадсько-політичній та соціально-економіч-

ній сферах, в Україні мають місце деформації під час реалізації гендерної державної політики, що зумовлюють викривлення збалансованого представництва працівників різної статі в органах державного управління. Гендерна асиметрія потребує вдосконалення механізмів формування й реалізації державної гендерної політики на всіх рівнях влади.

Представництво жінок в органах влади є надзвичайно важливим для того, щоб їхні інтереси були належним чином представлені в керівництві країною. Тим самим постає завдання забезпечення збалансованої участі чоловіків і жінок у процесі прийняття управлінських рішень та впровадженні заходів, які впливають на їхнє життя. Ця проблема є актуальною для України. Зміни у становищі жінок в Україні можливі лише за умови

послідовної державної гендерної політики. Розробка та впровадження ефективних державних стратегій дали б змогу жінкам урівноважити свою суспільну діяльність та сімейне життя й тим самим підвищити ефективність державного управління. Основою та підґрунтям таких стратегій має стати відродження демократичних традицій історично високого суспільного статусу української жінки, підтримка прагнень жінок розширити свої можливості і заявити про свій повноцінний статус членів громадянського суспільства.

Перспективи подальших досліджень на сучасному етапі розвитку інституту державної служби вбачаємо в площині розроблення механізмів реалізації гендерної політики в системі державної служби, формування та розвитку гендерної культури і гендерної освіти державних службовців в Україні.

Список використаних джерел

1. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [Електронний ресурс] : Закон України від 8 верес. 2005 р. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>
2. Впровадження гендерних підходів в діяльність державних органів влади, місцевого самоврядування та громадських організацій : навч.-метод. посіб. / Л. М. Артеменко, С. М. Задорожна, Л. І. Канюка та ін. – Чернігів : Під-во “Навч.-метод. центр” Федерації профспілк. організацій Чернігів. обл. Облас. організації Спілки жінок України, 2008. – 54 с.
3. Воронько Л. О. Гендерна політика в системі державної служби: поняття і сутність [Електронний ресурс] / Л. О. Воронько // Державне управління: теорія та практика. – 2012. – № 2. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Dutp_2012_2_10
4. Гонюкова Л. В. Сучасний механізм упровадження гендерної політики в Україні / Л. В. Гонюкова, Н. С. Педченко // Вісн. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. Серія : Державне управління. – 2016. – № 2. – С. 114–120.
5. Гребенюк І. В. Реалізація гендерної політики в Україні [Електронний ресурс] / І. В. Гребенюк. – Режим доступу : <http://kds.org.ua/article/grebenyuk-i-v-tvorcha-robota-realizatsii-endernoi-politiki-v-ukraini>
6. Івченко Ю. В. Гендерна рівність в Україні (національні особливості) / Ю. В. Івченко // Філософські та методологічні проблеми права. – 2013. – № 1–2. – С. 52–59.
7. Кучук А. М. Гендерна рівність і рівність чоловіка і жінки: правовий дискурс [Електронний ресурс] / А. М. Кучук. – Режим доступу : http://ir.nusta.edu.ua/jspui/bitstream/doc/1720/1/1604_IR.pdf
8. Мельник Т. М. Творення суспільства гендерної рівності: міжнародний досвід. Закони зарубіжних країн з гендерної рівності / Т. М. Мельник. – 2-ге допов. вид. – Київ, 2010. – 440 с.

References

1. The Verkhovna Rada of Ukraine (2005), The Law of Ukraine “On ensuring equal rights and opportunities for women and men”, available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (Accessed 12 February 2018).
2. Artemenko, L.M., Zadorozhna, S.M., Kaniuka, L.I., Koval'chuk, V.V. and Yuda, L.A. (2008), *Vprovadzhennia hendernykh pidkhodiv v diial'nist' derzhavnykh orhaniv vlady, mistsevoho samovriaduvannia ta hromads'kykh orhanizatsij: navchal'no-metodychnyj posibnyk* [Implementation of gender approaches in the activity of state authorities, local self-government and non-governmental organizations: educational manual], Enterprise “Training and Methodical Center”, Federation of Trade Union Organizations of Chernihiv Regional Organization of the Union of Women of Ukraine, Chernihiv, Ukraine.
3. Voron'ko, L.O. (2012), “Gender Policy in the Civil Service System: Concept and Essence”, *Derzhavne upravlinnia: teoriia ta praktyka*, [Online], vol. 2, available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Dutp_2012_2_10 (Accessed 17 January 2018).
4. Honiukova, L.V. and Pedchenko, N.S. (2016), “Modern mechanism of gender policy implementation in Ukraine”, *Visnyk Natsional'noi akademii derzhavnoho upravlinnia pry Prezydentovi Ukrainy. Serii: Derzhavne upravlinnia*, vol. 2, pp. 114–120.
5. Hrebenuk, I.V., *Realizatsiia hendernoi polityky v Ukraini* [Implementation of gender policy in Ukraine], available at: <http://kds.org.ua/article/grebenyuk-i-v-tvorcha-robota-realizatsii-endernoi-politiki-v-ukraini> (Accessed 15 February 2018).
6. Ivchenko, Yu.V. (2013), “Gender equality in Ukraine (national peculiarities)”, *Filosofski ta metodolohichni problemy prava*, vol. 1–2, pp. 52–59.
7. Kuchuk, A.M., *Henderna rivnist' i rivnist' cholovika i zhinky: pravoviy dyskurs* [Gender equality and equality between men and women: legal discourse], available at: <http://ir.nusta.edu.ua/jspui/bitstream/>

9. Никифорова В. Г. Гендерна рівність в Україні: проблеми та шляхи удосконалення / В. Г. Никифорова, А. І. Табанова // Вісн. соц.-екон. дослідж. – 2014. – Вип. 2. – С. 218–225.
10. Стратегія державної кадрової політики на 2012–2020 роки [Електронний ресурс] : схвалено Указом Президента України від 1 лют. 2012 р. № 45/2012. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>
8. Mel'nyk, T.M. (2010), *Tvorennia suspil'stva hendernoї rivnosti: mizhnarodnyj dosvid. Zakony zarubizhnykh krain z hendernoї rivnosti* [Creation of gender equal society: international experience. The laws of foreign countries on gender equality], 2-nd ed., Kyiv, Ukraine.
9. Nykyforenko, V.H. and Tabanova, A.I. (2014), "Gender equality in Ukraine: problems and ways of improvement", *Visnyk sotsial'no-ekonomichnykh doslidzhen'* vol. 2, pp. 218–225.
10. The President of Ukraine (2012), Decree "On the Strategy of the State Personnel Policy for 2012-2020" of 01 February 2012, no. 45/2012, available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/45/2012> (Accessed 20 March 2018).

Пашко Ірина Станіславівна,

керівник апарату Оболонської районної в місті Києві державної адміністрації, аспірант кафедри суспільного розвитку і суспільно-владних відносин, Національна академія державного управління при Президентіві України, 04205, м. Київ, вул. Маршала Тимошенка, 16

Цитування: Пашко І. С. Гендерна політика в системі державної служби України / І. С. Пашко // Вісн. НАДУ. Серія "Державне управління". – 2018. – № 3 (90). – С. 165–170.

Стаття надійшла: 06.07.2018

Схвалено до друку: 27.08.2018

Pashko, Irina S.,

Head of Staff of the State Administration of the Obolon district of the Kiev city, Post-graduate student of the Chair of Social Development and Social-Power Relations, National Academy for Public Administration under the President of Ukraine, 16, Marshala Timoshenko St., Kyiv, 04205, Ukraine

Citation: Pashko I.S. (2018). Gender policy in the system of the civil service of Ukraine. *Bulletin of the NAPA, Series "Public Administration"*, 3 (90), 165–170.

Article arrived: 06.07.2018

Accepted: 27.08.2018