



Західноукраїнський центр  
“Жіночі перспективи”



The European  
Commission

**Проект “Подолання ґендерної та вікової дискримінації  
на ринку праці в Україні: навчання та програма дій”**

**Трохим І., Федькович Г., Воробець О.**

**Ґендерна та вікова  
дискримінація на ринку праці:  
досвід працівників**

Львів  
Видавництво Львівської політехніки  
2006

**Трохим І., Федькович Г., Воробець О.**

**Гендерна та вікова дискримінація на ринку праці: досвід працівників.** – Львів: Видавництво Національного університету “Львівська політехніка”, 2006. – 44 с.

ISBN 966-553-525-0

Видання висвітлює досвід працівників щодо пошуку роботи, працевлаштування та звільнення, а також найпоширеніші випадки дискримінації на роботі. Наведені дані були зібрані методом фокус-групового опитування та глибинних інтерв'ю.

Видання призначене для фахівців, котрі працюють у галузі запобігання віковій та гендерній дискримінації, працівників державних органів, громадських організацій та широкого кола читачів, яких цікавлять питання гендерної рівності та прав людини.

Видання здійснюється у межах проекту “Подолання гендерної та вікової дискримінації на ринку праці в Україні: навчання та програма дій”, який реалізує Західноукраїнський центр “Жіночі перспективи” за підтримки Європейського Союзу.

**Західноукраїнський центр “Жіночі перспективи”** – регіональна жіноча громадська організація, яка посідає одне з чільних місць у третьому секторі Західного регіону України.

Місія організації: соціальна, економічна, психологічна та правова адаптація жінок до сучасних умов, сприяння забезпеченню гендерної рівності в усіх сферах суспільного життя, привернення уваги громадськості до проблем жінок та об'єднання зусиль для їхнього розв'язання.

пр. Червоної Калини, 36  
комплекс “Шувар”, 3-й поверх, бізнес-центр  
м. Львів, 79070

тел./факс: (380 32) 295 50 60

Інформаційно-консультативна лінія: (380 32) 2 962 962

e-mail: [women@women.lviv.ua](mailto:women@women.lviv.ua)

[www.women.lviv.ua](http://www.women.lviv.ua)

*Це видання публікується за фінансової підтримки Європейського Союзу. Висловлені тут погляди є поглядами авторів і, відповідно, не можуть відображати офіційну думку Європейського Союзу.*

У разі передруку або використання окремих даних посилання на першоджерело обов'язкове.

ISBN 966-553-525-0

© Трохим І., Федькович Г., Воробець О., 2006

© ЗУЦ “Жіночі перспективи”, 2006

**Засідання фокус-груп були проведені у Львові у червні–жовтні 2005 року в межах проекту “Подолання гендерної та вікової дискримінації на ринку праці в Україні: навчання та програма дій”, який фінансувала Делегація Європейської Комісії в Україні.**

**Завдання:**

- виявити досвід та ідентифікувати практики, наявні у цільової аудиторії, щодо:
  - а) пошуку роботи;
  - б) працевлаштування;
  - в) умов праці;
  - г) причин звільнення;
  - д) порушення прав працівників;
  - е) чинення дискримінації працедавцями стосовно працівників за віком та за гендером;
- з’ясувати уявлення про дискримінацію на ринку праці;
- ідентифікувати найпоширеніші типи дискримінацій на робочому місці, а також під час працевлаштування та звільнення;
- проаналізувати рівень знань своїх прав та вміння користуватися ними;
- проаналізувати ступінь розуміння цільовою аудиторією заходів (їхнього змісту та механізмів реалізації), які мають бути запроваджені державними інституціями для формування політики гендерної рівності при прийнятті на роботу, дотримання права на рівну оплату за працю рівної цінності, право мати можливість заробляти собі на життя працею, яку людина вільно вибирає або на яку вільно погоджується.

Учасниками фокус-групового дослідження були пересічні представники громади м. Львова (з них 8 чоловіків і 34 жінки) різних вікових категорій (у віці 18–24 років – 9 осіб, 25–35 років – 15 осіб, 36–45 років – 10 осіб, 46–55 років – 8 осіб).

У чотирьох фокус-групах взяли участь жінки різних вікових категорій, у одній – чоловіки різних вікових категорій, ще в одній – чоловіки – директори підприємств та організацій.

Вік учасників: від 18 до 58 р.

Досвід роботи від 1 до 34 р.

Форма працевлаштування: легальна та нелегальна.

Тип місця праці: державні, комунальні та приватні підприємства та організації.

## **УЗАГАЛЬНЕНІ РЕЗУЛЬТАТИ ОБГОВОРЕННЯ**

*Наведені нижче цитати подаються мовою, якою послуговувались учасники фокус-групи, із збереженням відповідних стилевих особливостей*

### **Пошуки роботи**

Під час фокус-групового дослідження учасниці повідомили, що витрачали на пошуки роботи від трьох до восьми місяців, чоловіки ж від декількох тижнів до трьох місяців. Переважна більшість учасників фокус-груп повідомили, що насамперед шукали роботу через знайомих. Приблизно половина учасників використовували газети з оголошеннями про вакантні місця. Такі методи пошуку роботи, як: пряме звертання на підприємство (організацію), особисте подання резюме, і зустрічі з керівниками (як правило, молодь до 30–35 років чоловічої статі), пошук через Інтернет, центри зайнятості, ярмарки кар'єри – відзначалися учасниками досить рідко.

Учасники відзначили, що переважна більшість оголошень про вакансії у друкованих ЗМІ, власне, містять обмеження за віком і/або статтю. Переважно певні обмеження в оголошеннях зупиняли осіб, які їм не відповідали, від звертання на таку фірму чи підприємство. Але траплялися випадки, коли, незважаючи на такі обмеження, люди зверталися за оголошеннями, що містили обме-

ження і іноді осіб, що не відповідали початковим вимогам за статтю чи віком, після співбесіди все-таки приймали на роботу.

Учасник: *“Я звернувся, бо знаю, що якщо хорошиї спеціаліст, то не відмовляться від такого. Обмеження за віком асоціюється із обмеженнями за досвідом”*.

Учасниця: *“Я шукала роботу, і звернулася все-таки на фірму, де шукали менеджера чоловічої статі з продажу. Претендентів було мало і мене взяли, хоч на фірмі працювали одні чоловіки, тільки бухгалтер була жінка. Я добре справлялася з роботою, мене перевели на краю посаду. І після мене директор почав більше набирати жінок на роботу. І зараз нас вже п'ятеро”*.

Досвід учасників свідчив, що переважно обмеження за віком та гендером в оголошеннях про роботу не мають ніяких підстав, оскільки, якщо зверталися за такими оголошеннями, нерідко ці обмеження не враховувалися – особа отримувала роботу, тобто все таки переважав професіоналізм та здоровий глузд.

На запитання: *“Чи є зміст законодавчо заборонити працедавцеві вказувати у вимогах до працівника вік та стать?”*, як це не дивно, майже усі учасники фокус-груп сказали, що ні, не потрібно.

Аргументами того, що робити цього не потрібно, було те, що працедавець, маючи вакансію, вже знає, кого він хоче на цю посаду – чоловіка чи жінку, і невизначеність в оголошенні тільки збільшить час пошуку роботи через звертання на підприємства, де ти одразу ж не підходиш за певними вимогами.

Більшість учасниць погодилися, що це недоцільно, оскільки це нічого не змінить, бо будуть відмовляти за іншої формальної причини, оскільки залишаються стереотипи, які виправити неможливо. Одна учасниця висловила думку, що це недоцільно в наших умовах, але потрібно хоча б так *“виховувати”* правову культуру у працедавців.

Чоловіки також вважають таку заборону недоцільною через те, що це тільки ускладнить пошук роботи.

Учасник: *“Просто доведеться витратити час на оголошення, які вам не підходять. Вимоги залишаться тими самими, просто не будуть того друкувати. І обґрунтовувати відмову будуть не тим, що я хотів чоловіка, а прийшла жінка, а іншою причиною”*.

*Учасник: “Часом буває, що пишуть: хочемо на роботу чоловіків чи жінок. Але я вважаю, що це право працедавця. А ти хочеш йди, хочеш не йди на таку фірму, все одно працедавець собі чітко уявляє, кого він хоче бачити на тій чи іншій посаді, навіть щодо статі. Це приватна фірма, він платить свої гроші, тому й “замовляє музику”.*

Залишається сподіватися, що із набранням чинності Закону “Про забезпечення рівних прав жінок і чоловіків та рівних можливостей їхньої реалізації”, що забороняє роботодавцям: “в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватись виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, надаючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей”, це буде діяти не на папері, а формуватиме культуру сприйняття особистості відповідно до її професіоналізму.

За словами керівників, найбільшу увагу при прийманні на роботу вони приділяють попередньому професійному досвіду працівника, тому переважно надають перевагу таким, що мають досвід, щоб не витратити час на підготовку самим. Відповідно до цього використовують відповідні методи пошуку працівників: полювання на працівників інших фірм (head-hunters), створення бази працівників певних спеціальностей, розміщення оголошень в спеціалізованих ЗМІ та Інтернеті з чітким зазначенням професійних вимог (досвіду) до працівників. Послугами кадрових агентств, як було відзначено, користуються рідко, бо вважають, що цей бізнес ще недостатньо розвинутий у Львові.

## **Прийом на роботу**

Майже завжди, як зазначали учасники фокус-групового дослідження, для того, щоб працевлаштуватися, необхідно було пройти співбесіду з роботодавцем. Більшість відзначили, що в наших реаліях співбесіда швидше формальність, а не засіб для пошуку

кращого працівника при декількох претендентах. На співбесіді, яку, як правило, проводять одноосібно директори фірм, розповідають про обов'язки найманого працівника, умови праці та підприємство загалом.

Декілька учасників розповіли про досить ретельний відбір на фірмі у два-три етапи проходження співбесід та тестів, іспитів на профпридатність та інших психологічних методів підбирання персоналу.

Водночас учасники відмічали наявність під час співбесіди запитань особистого характеру та таких, що взагалі не стосувалися майбутнього працевлаштування.

Всі учасниці зазначили, що на всіх співбесідах задають питання про наявність малих дітей, плани на одруження і народження дітей, стан здоров'я дітей тощо. Наприклад, одна учасниця (24 р.) сказала: *“коли я влаштовувалась, мене питали, чи я одружена і чи збираюсь в декрет, і сказали, що якщо піду за рік в декрет, то виженуть. Це було сказано цілком серйозно.”* Учасниці зазначили, що це дуже типова ситуація.

Учасниця: *“Мені на одній співбесіді ставили умову: три роки не виходити заміж”.*

Учасник: *“Питали про місце проживання, одружений чи ні, про сім'ю, друзів. Але це нормальні питання, і я не роблю з них якоїсь проблеми”.*

Учасниця: *“Моя дочка працевлаштовувалась, пройшла всі тести, але дізнались про дитину – відмовили. Не врахували що дитина в садку – відмовила жінка-директор. Відмовляють з порогу, якщо дитина”.* Учасниці погодились, що це дуже поширено.

Учасниця 24 р: *“на мою посаду був конкурс – я і хлопець. На випробувальний термін взяли його, бо сказали що у відділі самі жінки, і тому треба взяти чоловіка. Але він не справився з роботою і тільки тоді взяли мене”.*

Інша учасниця, 31 р.: *“у мене був досвід влаштування на посаду мерчендайзера, організувалась нова мережа. Спочатку не сказали, що є вимоги до статі, пройшла всі тести, в кінці сказали – беремо тільки чоловіків”.*

Учасниця: *“різниця між чоловіками і жінками є під час працевлаштування. Моя знайома, фізкультурниця за фахом, шукала роботу в школах. І їй прямо казали – нам потрібен чоловік, бо чоловік може пофарбувати, щось поремонтувати тощо. Вона сказала, що вміє це все робити, але їй все одно відмовили”.*

На питання чому працедавці часто хочуть чоловіків на роботу, учасниці відзначили, що це відбувається через те, що переважно керівниками є чоловіки.

Учасниці переважно не помічали різниці у ставленні керівництва до чоловіків та жінок. Однак були поодинокі випадки різного ставлення:

Учасниця 26 р: *„...зі мною кілька разів підряд підписували договір тільки на 1 місяць, бо хотіли на це місце хлопця. Причому це повідомлялося цілком відкрито. Через 2 місяці вони взяли на роботу хлопця котрий за кваліфікацією був нижчий за мене. Мені казали – ви це робили краще, але нам треба хлопця”.*

Досвід учасників фокус-груп свідчить, що з проблемами відмови у працевлаштуванні у зв'язку з віком переважно стикаються жінки після 40 років, а також молодь одразу після закінчення навчання в університеті чи коледжі.

Найпоширеніші аргументи відмови для молодих жінок, як зазначили учасниці були: відсутність досвіду роботи і можливе одруження та декретна відпустка.

Одна учасниця розповіла, що вона влаштувалася на роботу кухаря. Пройшла усі тести і співбесіди (їх було декілька рівнів) на посаду кухаря у досить відомому у Львові ресторані, але коли принесла документи, щоб оформлятися на роботу і директор дізнався, що їй 49 років, то прямо сказав, що не можуть її взяти на роботу через вік.

На державних підприємствах (але не державні службовці), де невисокі зарплати, таких проблем нема – якщо людина підходить за професійними вимогами, то її як правило, беруть на роботу, тому що люди неохоче ідуть на таку роботу.



Учасниця: *“У нас в школу охоче беруть старших, тому що зарплата досить мала, і молодь просто не хоче там працювати”.*

На запитання *“Що найбільше не сподобалось на співбесіді?”* учасниці зазначили, що не сподобались *“пусті запитання”* про знак Зодіаку, вміння варити каву, поливати вазони тощо; атмосфера психологічного тиску на співбесіді, натяки на інтриги у колективі тощо.

Зі слів переважної більшості учасників можна зробити висновок, що директори (власники) чи інший відповідальний персонал під час співбесіди ведуть себе надто зверхньо, демонструють свою владу та нерідко принижують осіб, що прийшли на співбесіду. Про паритетні стосунки чи бодай зацікавлення у створенні довірливої атмосфери під час співбесіди для легшого виявлення сильних та слабких сторін можливого майбутнього працівника, на переважній більшості співбесід взагалі не йдеться.

Учасники фокус-груп відзначали, що потерпали від дискримінації, коли відповідали усім вимогам на пропонувану посаду, але працедавець ставив ще вимоги за статтю та віком, під які вони не підходили.

Керівники підприємств та установ теж відзначили, що при прийомі на роботу із потенційними працівниками обов'язково проводять співбесіду. На великих підприємствах набір працівників є обов'язком спеціального відділу з підбору персоналу або відповідальної за підбір працівників людини – менеджера з розвитку персоналу, а на менших фірмах це є завданням керівника підприємства чи безпосереднього керівника.

На запитання про те, працівникам якого віку та статі вони надають перевагу, керівники відповіли, що не вік та стать є основним критерієм відбору, а професійність та здатність виконувати поставлені завдання. Хоча потім зазначили, що є певні типи робіт, які переважно краще виконують чоловіки, ніж жінки, та навпаки. Як приклад навели досвід працівників торгових компаній:

Керівник підприємства: *“...У ідеалі теоретично таких вимог не мало б бути. Але на практиці у маркетингу краще дають собі*

*раду дівчата, серед продавників, оскільки це агресивне середовище, зарекомендували себе з кращого боку хлопці...”*

Також зазначили, що адміністративну роботу, яка потребує уважності, скрупульозності, терпіння та “посидючості”, краще виконують жінки.

Керівник підприємства: *“...Жінки – чудові керівники проєктів, перспективні, ніколи не дають розслабитися...Є, щоправда, певні ділянки роботи, де краще працюється жінкам. Наприклад, “тестування”. Там працює 25% жінок корпорації, оскільки вони більш дотошні, уважні. Хлопці там “не виживають”.*

Як зазначив один із керівників про вік працівників : *“Щодо віку, то специфіка роботи – активні зміни, переїзди, часті відрядження, зумовлюють те, що перевага надається молоді...”*

Старшим ж особам надають перевагу при наборі керівників відділів та підрозділів. Це пояснюють більшим професійним та життєвим досвідом: *“Старші працівники у нас працюють менеджерами, керівниками проєктів...”*

Працедавці також відзначили, що інколи трапляються випадки, коли беруть після співбесіди особу, яка не відповідає вимогам, які були поставлені попередньо на конкретну посаду або які висувають до працівників цієї посади на підприємстві. Це відбувається переважно через те, що працівника потрібно знайти терміново. Тому людину, яка не відповідає вимогам, беруть на роботу, щоб тимчасово “залатати” посадову дірку, причому продовжують шукати кандидата на цю посаду.

## **Умови праці**

Учасники фокус-групового дослідження мали різний досвід щодо умов праці, що передовсім залежали від форми власності підприємства (організації). Другий критерій, за яким можна було згрупувати умови праці – це вид діяльності. Так, у ресторанному бізнесі найчастіше спостерігалися найбільші порушення прав працівників, а саме невивплата ЗП, що обумовлювалася на початку,

неоформлення офіційних правовідносин, неоплата понаднормових витрат часу, відмова у виплаті відпускних, лікарняних тощо.

У державних установах, як правило, немає проблем із виплатою відпускних, лікарняних, декретних, хоча інколи буває незначна затримка коштів, що пов'язана передовсім із затримкою бюджетного фінансування. Основною проблемою державних установ є малі основні ЗП, а також залежність працівників від ставлення керівника, що нерідко відображається на призначенні премій, надбавок тощо. Якщо у державного підприємства немає коштів для виплати ЗП, то існує практика, коли працівників переводять на скорочений робочий тиждень.

Досвід учасниць фокус-групового дослідження свідчив, що на приватних підприємствах, як правило, вища ЗП, ніж на державних, але додаткових відпусток нема, відпускних теж, відпустка переважно два тижні, при збереженій ЗП. На нелегальних місцях праці – ні відпускних, ні лікарняних, ні інших соціальних гарантій не виплачують. Під час хвороби просто відпрошуються на декілька днів, ЗП зберігається.

Однак учасниці зазначили, що на приватних фірмах поширеним є також примушування до звільнення вагітних жінок.

Деякі учасниці відзначили наявність інших порушень норм законодавства стосовно праці жінок: переведення на роботу вночі без згоди працівниці, незбереження робочого місця протягом відпустки для догляду за дитиною тощо. Учасниця: *“коли я була в декретній відпустці, вони взяли на моє місце людину, і сказали, що я не маю куди виходити, пропонували мені переведення... фактично, коли я вийшла з декретної відпустки, моє місце було зайняте”*.

Чоловіки відзначали, що на приватних підприємствах відпускні виплачують, але із запізненням. Керівництво не відпускає у відпустку, коли хоче працівник, а тільки тоді, коли це влаштує керівника.

Учасник: *“Доводиться чекати від двох тижнів до трьох місяців. Були факти погрози невиплати заробітної плати, якщо підуть у відпустку у час, який не влаштує керівника. Це пов'я-*

*зано із складнощами заміни працівника або бажанням одразу кількох працівників однієї ланки йти у відпустку одночасно”.*

Під час фокус-групового дослідження був розглянутий аспект різниці в оплаті праці представників різних статей. Незважаючи на те, що цей факт є загальновідомим, і оприлюдненим навіть Державним управлінням статистики, в одній групі всі учасниці сказали, що їм невідомо про випадки різниці в оплаті за однакову роботу. Однак у інших групах учасниці погодились, що така проблема існує. Учасницею був наведений приклад роботи бухгалтера: *“у нас бухгалтером працював студент, і через два місяці він попросив підвищення зарплати. До того працювала жінка п'ять років і нічого не просила. Йому зарплату не підвищили – і він пішов, бо він знає, що він собі роботу знайде, а за малі гроші працювати не буде”.*

Усі погодились, що бухгалтерам-чоловікам платять набагато більше, іноді удвічі більше, ніж жінкам за ту саму роботу. Однією з причин учасниці вважають те, що чоловіки вимагають більшу оплату і не погоджуються на ЗП, яка їх не задовольняє. Чоловіки впевненіші в собі і вимогливіші до роботодавця. Учасниці зробили висновок на фокус-групі, що жінки повинні бути вимогливішими до роботодавця, що стосується ЗП та умов праці.

Думки чоловіків розділилися: одні погоджувалися, що жінкам за одну і ту саму роботу платять менше, а інші казали, що вони з таким не стикалися.

Щодо задоволеності роботою, більшість учасниць відповіли що “вимушено задоволені”, всі зазначили, що бажано було б більшу оплату, хоча колектив і сама робота влаштували. Багато учасниць молодшого віку сказали, що шукають або будуть шукати кращу роботу.

Оцінюючи задоволеність, виділили такі основні складники задоволеності: колектив, керівництво, зміст виконуваної роботи та оплата праці.

Найчастіше задоволені колективом. Переважно задоволені керівництвом. На зміст праці позитивно впливає факт роботи за спеціальністю. Негативно впливає невизначеність обов'язків. Пере-

важно незадоволені заробітною платнею: розміром та нестабільністю. Турбує невизначеність (невпевненість) у завтрашньому дні.

Деякі учасниці зазначали, що часто керівники просять виконати роботу, що не входить до їхніх обов'язків, але, як вважають керівники, повинні виконувати особи певної статі. Їх просили пересаджувати вазони, робити канапки тощо.

Учасниця 38 р.: *“Керівник просить зробити і якщо ти не зробиш, то завтра на твоє місце візьмуть іншого і він буде це робити. Коли були молоді, робили все, що казав керівник”*.

Чоловіки зазначили, що на це не звертали увагу. Учасник 31 р.: *“Керівництво не аргументує свої прохання. Просто просить і ти маєш виконувати”*

Учасник: *“Такого нема. Все, що виконують працівники, передбачено їхніми посадовими інструкціями. Так що ситуацій із серії “поносити меблі” у нас не виникає”*.

В усіх фокус-групах самими учасниками ставилося питання дискримінації молоді. Неодноразово наводилися приклади, коли на безоплатний випробувальний термін беруть молодих людей (молодь іде на такі умови через брак досвіду і знань), а після випробувального терміну просто звільняють і беруть інших – тобто постійно використовують безкоштовну робочу силу. Деякі учасники розповідали про такий досвід своїх дітей та знайомих. Молодь без досвіду згоджується на будь-які умови, особливо при першому працевлаштуванні, і часто не знає, як реагувати і куди звертатися в таких випадках.

Досвід інших учасників давав підстави стверджувати, що молодь дуже обізнана і якщо щось не влаштовує, то одразу звільняється або відстоює свої права.

Близько половини учасників повідомили, що керівництво досить часто не виконує своїх обов'язків щодо працівників. Доволі часто затримується виплата заробітної плати, відпускних, лікарняних тощо. Часто працівник повинен виконувати роботу, яка не

передбачена трудовим договором та посадовими обов'язками, і зазвичай не передбачає додаткової оплати.

Що стосується працівників, які не оформлені легально на робочому місці, то про обов'язки керівництва взагалі не йдеться. З досвіду учасників: керівництво не виплачує навіть всієї ЗП, яка була обумовлена перед прийомом на роботу. У такому разі йдеться про ресторанний бізнес, де дуже велика плінність кадрів і початково малі зарплати.

Цікаво, що деякі учасники займали позицію на початках *“керівник завжди правий, і працівники не можуть судити керівників”*. *“Найголовніше, щоб працівник виконував свої обов'язки, а роботодавець відповідав за те, що він обіцяє”*.

Учасниця 48 р.: *“Якщо керівник не правий, то всі розуміють, але мало хто говорить. Бо бояться звільнення, гонінь. А це ж рабство. Людина перестає себе поважати, кориться, занижується самооцінка, втрачає віру в свої сили”*.

Часто керівники спеціально створюють умови, за яких працівник змушений звільнитися сам.

Учасниці розказали про випадки, коли на державному підприємстві ЗП і лікарняні виплачувалися із затримкою у два–три місяці, а підприємство звітувало в міську раду про те, що все виплачується вчасно. Були випадки, коли свою ЗП працівники державного підприємства могли отримати тільки через суд. На державних підприємствах більше маніпуляцій – кому і як виплачувати премії, матеріальну допомогу, надбавки тощо, мотивації працівників не приділяється належна увага.

Учасники також відзначали невідповідність між обіцянками під час працевлаштування та реальним станом справ на підприємстві.

Керівники на фокус-групі відзначили, що для них дуже важливим є сформований колектив. Враховуючи складність пошуку досвідчених кваліфікованих працівників, працедавці намагаються втримувати таких працівників за допомогою як матеріального стимулювання, так і кар'єрного просування, оскільки підприємство

докладає значних зусиль для формування працівника, зокрема матеріальних.

Керівник підприємства: *“Ми вважаємо, що людина ефективно працює, коли впевнена у завтрашньому дні. Тому тих, хто прагне працювати, ми всіляко стимулюємо. Треба, щоб працівник відчував, що про нього dbають...”*

Серед учасниць фокус-груп троє заявили про сексуальні домагання на робочому місці. В кожній групі були учасниці, які повідомили, що чули про такі випадки і вважають їх доволі поширеними. Щодо того як можна жінці вирішувати таку ситуацію, більшість учасниць схилилися до варіанта звільнення з такого місця праці, аргументуючи, що інакше таку проблему не вирішити.

Тільки двоє учасниць розповіли про випадки іншого вирішення.

Учасниця 25 років: *“у нас був випадок, коли не директор, але чоловік на нормальній посаді і з великим авторитетом у керівництві домагався співробітницю. Коли вони поїхали у відраджження, він погрожував їй, що скаже директору, що вона непристойно себе поводи́ла і її звільнять. Але вона перша пішла до директора і розповіла про те, що сталося, і серйозно наголосила, що вона не хоче, щоб таке повторялось”*.

Учасниця: *“у нас був випадок з працівницею. Їй запропонували підвищення саме за такі послуги, в іншому випадку погрозували звільнити. Але вона розповіла чоловіку і був великий скандал. Її не звільнили, бо вона дуже цінний працівник і важко було б знайти когось на її місце”*.

Учасниця: *“іноколи жінки погоджуються на таке, бо інакше вони не отримують бажаної посади. У нас на роботі дві начальниці підрозділів – коханки директорів, це всім відомо. Але вони би ніколи не отримали тих посад іншим способом.”*

Про звернення у суд у такій ситуації ніхто не чув. Позиція учасників була такою, що це нічого не дасть, тільки додатково скомпрометує жінку.

Чоловіки на фокус-групі сказали, що їм про випадки сексуальних домагань на робочому місці невідомо.

Наступне запитання до групи було: “Чи дозволяють собі керівники чи співробітники поляскування сексуального характеру, які вам не подобаються?”

Щодо поляскування (компліментів) більшість учасниць погодились, що це поширено, однак все залежить від поведінки і ставлення жінки до цього. Якщо вона цього не хоче, то, як правило, може спокійно уникнути. Майже всі зазначили, що жінки здебільшого не бачать у цьому проблеми. Багато учасниць повідомили, що у них на роботі таких проблем немає, і чоловіки поведуться дуже порядно.

Учасниця 28 р.: *“В нас чоловіки вважають за потрібне підійти, десь погладити, руку покласти, але вони вважають, що вони так нам приділяють увагу, що аж незручно їм зауваження робити. Я спочатку робила їм зауваження, а вони сміялися і не розуміли мене. Спочатку це зачіпало, а тепер вже звикла. Вони інакше не можуть себе поводити”*.

Учасниця 28 р. *“Та ми більше своїх хлопців обнімаємо, ніж хлопці нас”*.

Чоловіки на фокус-групі однозначно відповіли: “Ні!”.

## **Звільнення з роботи**

На запитання: “Чи легко було би зараз знайти роботу, якби Вас звільнили?”, ті, хто недавно шукали роботу, сказали, що тепер їм би було вже легше, бо є досвід, і знають, як це треба робити.

Учасниця: *“Важко знайти роботу з хорошими умовами, тепер я знаю чітко, яку роботу я би хотіла”*. Жінки поза 40 казали, що їм би було важко, тому що вік свідчить не на їхню користь, і через те, що вони жінки, у них менше шансів, ніж у чоловіків.

Частина учасників-чоловіків, впевнена у своїх професійних якостях, вважають, що легко б знайшли роботу. Інших хвилює невизначеність, і складність у пошуках роботи, яка б відповідала їхнім вимогам до неї. А будь-яку роботу знайти не було б складно.



Характерним є таке твердження: *“Якщо я буду звільнятися за власним бажанням, то лише за умови, що піду одразу на нову”*.

Більшість учасниць, що вже мають досвід звільнення з роботи, звільнялись з незалежних від них причин: ліквідація фірми, скорочення, переїзд тощо. Кілька учасниць повідомили, що звільнялись, оскільки їх не задовольняли умови праці та зарплата. Були випадки, коли звільняли працівника через закриття підприємства. Були звільнення за власним бажанням через несприятливі відносини з керівництвом.

Деякі повідомили, що керівник відмовляв їм у звільненні за власним бажанням. Більшість учасниць повідомляли про брак інформації, куди можна звернутися за захистом та підтримкою у разі порушення їхніх прав працедавцем, зокрема при звільненні.

Учасниця 45 р.: *“У нас скорочували людей, які не мали зв'язків. Мені останні два місяці спеціально не давали роботи, а потім скоротили. Казали, можете працювати прибиральницею. Всі виплати виплатили. В суд не звернулася, бо в нас не прийнято, і як би я там далі працювала?”*

Учасниця: *“Коли треба звільнити місце для якогось знайомого, підставлять, змусять звільнитися. Якщо не маєш зв'язків, то тебе можуть легко звільнити”*.

Учасниця: *“На державному підприємстві, якщо не занесеш хабаря, не будеш мати більше годин і будеш мати малу ЗП. Я через це і звільнилася з попереднього місця праці”*.

Деякі учасники розповіли про те, що вони знають випадки, коли примушували до звільнення вагітних жінок.

Учасниця: *“На швейних підприємствах вагітній жінці кажуть зразу, щоб вона собі шукала роботу. Бо це шкідливе виробництво, і керівник зобов'язаний перевести на легші умови праці, а робити цього не хочуть”*.

Більшість учасниць повідомили, що чули про такі випадки. А також про те, що часто роботодавець не зберігає за працівницею робоче місце на час відпустки для догляду за дитиною.

Учасниця: *“мою знайому змусили написати заяву на звільнення, як тільки дізнались, що вона вагітна. Вона, звичайно, могла це оскаржувати, але не хотіла.”*

Чоловіки відзначали, що переважно звільнялись за власним бажанням у зв'язку із працевлаштуванням на іншу роботу.

Більшість учасниць чули про випадки звернення до суду у справах про незаконне звільнення чи невиплату зарплати. Однак всі погодились, що це не поширено через тяганину, недовіру до суду, корумпованість судової системи, відсутність впевненості в результаті.

На питання, чи будуть особисто звертатись до суду, відповіді розділилися приблизно порівну.

Учасниця: *“Мою братову звільнили, коли вона була вагітна, з державного військового підприємства. Вона оскаржувала в суді, дуже довго, з істериками і нервами. Рішення було на її користь і їй все виплатили. Через 3 роки вона вже не змогла туди вернуться – її звільнили”.*

Майже всі чули про такі випадки. Здебільшого суд вирішував спір на користь працівника. Відзначали те, що відстоювати свої права у суді можна тоді, коли не збираєшся працювати на тому підприємстві далі.

Чоловіки також відзначили: *“Це [звернення до суду] не завжди доцільно. Звичайно, якщо хочеш витребувати усі гроші і піти, це доцільно.”*

Керівники, з досвіду своїх підприємств відзначили, що звільняють працівників нечасто. На це є різні причини. Однією з причин є некваліфікованість працівників.

Керівник підприємства: *“Хотілося б звільняти частіше. Але брак пропозиції фахівців...”*

Іншою причиною є те, що, наприклад, на державних підприємствах та установах процедура звільнення працівника є дуже складною.

Керівник установи: *“У нас майже неможливо звільнити. Хоча мені, коли тільки почав працювати, хотілося звільнити 20% складу через застарілі підходи в роботі, невміння працювати на комп'ютері...”*

Основною причиною звільнення працівників називали професійну невідповідність.

Керівник підприємства: *“Звільняю не часто. Тільки якщо надії на професійний ріст нема і бажання у людини зникло...”*

Переважно працівники звільняються за власним бажанням. Основна причини цього – незадоволеність умовами праці (заробітною платою, інтенсивністю роботи).

Керівник підприємства: *“Причин для звільнення багато: за пропонували більшу зарплату, не підходить стиль роботи тощо. Багато працівників звільняються самі. Йдуть працювати на кращі умови”.*

### **Кому легше знайти роботу на ринку праці**

Усі учасниці фокус-групового дослідження погодились, що чоловікам знайти роботу легше, хоча зазвичай це залежить від роботи і оплати праці. Якщо оплата праці низька, то, звичайно, немає багато охочих і на таке місце праці жінці неважко влаштуватися.

А взагалі жінці працевлаштуватися важче. Стереотипи, що жінка має більше обов’язків перед сім’єю і через це не повністю буде віддаватися роботі, зумовлюють упереджене ставлення до жінок з боку керівників. І це зумовлює ще один стереотип – керівник хоче швидше працівника чоловіка, ніж жінку. Учасниці називали стереотипи, які існують в суспільстві, через які жінка виглядає “непривабливим” працівником для роботодавця:

*„Жінку важче звільнити.*

*Більші витрати на пошук нових працівників, якщо жінка іде в декрет.*

*Більша орієнтованість жінки на сім’ю.*

*Жінка емоційніша.”*

Учасниці узагальнили, що такі стереотипи дискримінують жінку на ринку праці. Учасниця: *“Хоча законодавством закріплені пільги жінкам, але роботодавець не забезпечує цих прав – і у такий спосіб дискримінує її”.*

Деякі учасниці відзначали тенденцію, що роботодавець хоче жінку на роботу, бо вона терплячіша і витримує більше психологічне навантаження, більше старасться, ніж чоловік.

Чоловіки вважають, що найлегше знайти роботу людям від 25 до 35 років з досвідом роботи. Важче знайти молодшим без досвіду, а також старшим поза 40.

Учасник: *“Це пов’язано з вимогами працедавця. Старшим людям важче знайти роботу, бо їм більше б пасували за віком керівні посади, яких менше на ринку”*.

Що стосується статі, то це, на думку учасників, залежить від професії і від статі керівника.

Учасник: *“Чоловікам легше. Це пов’язано з тим, що керівниками переважно є чоловіки. Крім того, чоловіки частіше бувають націлені на кар’єру і динамічніші. Так само, як і молодь, в загальному, є динамічнішою, “зубатішою”. У старших, загалом, слабша хватка”*.

## **Кар’єрний ріст працівників**

Учасниці фокус-групи зазначили, що жінці важко зробити кар’єру через те, що існує багато чинників, що перешкоджають цьому. І, навпаки, чоловіку у кар’єрному зростанні можуть заважати тільки обмежені можливості фірми. Серед жінок є думка, що сім’я заважає робити кар’єру, тому що у жінки більш розвинута відповідальність за сім’ю, жінка нечасто може собі дозволити залишити низькооплачувану роботу, не маючи іншої роботи або іншого джерела доходу, для забезпечення сім’ї. Чоловіки частіше ризикують, і не будуть працювати за зарплату, яка їх не влаштовує.

Учасниця: *“всі керівні посади на малих фірмах – це родичі засновників, тому рости нема куди”*.

Учасниця: *“ріст передбачає підвищення зарплати, а оскільки платити ніхто не хоче, то і рости неможливо. Фірма не хоче оплачувати підвищення кваліфікації, бо боїться, що підеш на кращу роботу”*.

Учасниця 44 р.: *“Я не пішла на високу посаду, бо там була велика відповідальність і там був “кримінал”. Є люди, які не хочуть відповідальності, а чоловік це чи жінка – не має значення. Це залежить від людини”*.

Учасник 31 р.: *“Думаю, бар’єрів нема. Кар’єрний ріст залежить від можливостей місця, де ти працюєш.”*

Учасник 33 р.: *“Наполеглива жінка чи чоловік можуть чогось досягти. Все залежить від бажання.”*

На запитання, де жінці легше знайти роботу, учасники відповіли, що в тих галузях, де мало платять, і туди чоловіки не хочуть іти на роботу, а також у професіях, які є типово жіночими, такі, наприклад, як у легкій промисловості.

Учасниця: *“Де “рибні” місця, де добре платять, там жінці пробитися дуже важко”.*

## **Урегулювання рівності чоловіків і жінок через законодавство**

Щодо урегулювання рівності чоловіків і жінок на законодавчому рівні, одностайності думок не відзначалося, однак учасники погодились, що це дасть змогу себе захистити, хоча б на державних підприємствах. Всі погодились, що потрібно людям краще знати свої права, щоб захищати їх незалежно від форми власності підприємства.

Чоловіки сказали, що не вважають це за потрібне.

Учасник 28 р.: *“В нас і так Конституція забезпечує рівність прав. Але рівність не завжди може бути дотримана. Ось приклад: в дереві є листочок і є корінь, вони ж не можуть бути рівними. Кожен має виконувати свої функції. Той важливий і той важливий. Але вони не рівні..”*

Норма Закону “Про забезпечення рівних прав жінок і чоловіків та рівних можливостей їх реалізації”, що набрала чинності 1 січня 2006 року, забороняє роботодавцям: *“в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватись виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, надаючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влашто-*

*вуються на роботу відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей”.* Крім цієї норми, проект Трудового кодексу містить також заборону *“проведення тестування, формулювання питань на співбесідах, вчинення при цьому інших дій, що є дискримінаційними за будь-якою ознакою, визначеною цим Кодексом та іншими законами, або такими, що зачіпають честь і гідність людини та не стосуються роботи чи посади”.*

Залишається сподіватися, що механізми практичного застосування цих норм та притягнення до відповідальності за їхнє порушення будуть дієвими і допоможуть зменшити рівень дискримінації за статтю та віком на етапі пошуку та прийняття на роботу.

# ПРИКЛАДИ ДИСКРИМІНАЦІЙНИХ ПРАКТИК

## 1. Дискримінація вагітних жінок на підприємстві

Ірина через скорочення змушена була шукати роботу. Звернулася у кадрову агенцію і їй майже одразу підшукали місце на невеликому підприємстві. Ірина пройшла співбесіду з особою, відповідальною за підбір персоналу, і їй запропонували роботу, але спочатку на випробувальний термін. Після недовгих вагань Ірина погодилася. Буквально за тиждень до закінчення випробувального терміну Ірина дізналася, що вагітна. Під час розмови з безпосереднім начальником після закінчення випробувального терміну Ірина вирішила одразу її повідомити про свою майбутню декретну відпустку. Спочатку звістка була сприйнята позитивно, але незабаром Ірину почали підозрювати у навмисному замовчуванні цієї інформації під час співбесіди.

Ірина мала неприємну розмову з особою, відповідальною за підбір персоналу, яка намагалася з'ясувати, чи була Ірина вагітна на момент проходження співбесіди, коли вона дізналася про свою вагітність тощо.

З того часу до Ірини неодноразово підходили з запитаннями, чи може вона в іншому місці взяти декретну відпустку, чи може одноразову виплату з народження дитини взяти чоловік на своєму місці праці. Після таких запитань Ірина звернулася до громадської організації за юридичною консультацією, де вона отримала необхідну інформацію про те, як виплачуються декретні на підприємстві. Ще через деякий час до Ірини звернулася працівниця, відповідальна за підбір персоналу, і сказала, що вона у разі звільнення може так само взяти декретні у райсобезі за місцем проживання, щоб не створювати проблем підприємству. Такі натяки та запитання тривали щонайменше два місяці, і спричиняли додаткове хвилювання майбутній мамі, але не бажаючи завдавати будь-кому зайвого клопоту, Ірина прийняла рішення саме так і зробити. В день, коли вона мала написати заяву на звільнення, вона вирішила про всяк випадок ще раз зателефонувати до громадської організації

за роз'ясненнями (з наступного дня вона мала оформити лікарняний для декрету). Отримавши роз'яснення, що як безробітна вона отримає в райсобезі набагато менші лікарняні, Ірина звернулася безпосереднього до директора підприємства. Під час розмови Ірина повідомила, що вона планує піти у декретну відпустку, і що хотіла б одержати на підприємстві належні їй кошти за лікарняний у зв'язку з вагітністю та пологами. Директор не відмовив, але дав зрозуміти, що вони роблять працівниці велику послугу, бо це великий клопіт для підприємства, виплачуючи (належні їй за законом, за рахунок коштів фонду соціального страхування, а не підприємства<sup>1</sup>) лікарняні у зв'язку з вагітністю та пологами.

Через деякий час після пологів, коли Ірина була у відпустці для догляду за дитиною, їй повідомили, що вона повинна написати заяву на звільнення за власним бажанням, хоча обіцяли, що, можливо, невдовзі на підприємстві буде вакантне місце і вони зможуть знову взяти Ірину на роботу. Через те, що її все-таки просили звільнитися, а не наказували, і обіцяли, якщо буде можливість, знову працевлаштувати, Ірина вирішила не звертатися до суду.

**КЗпП України**

**Стаття 184. Гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей**

Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю

....

При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язані повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмова у прийнятті на роботу може бути оскаржена у судовому порядку.

Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років ... з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням.

---

<sup>1</sup> Примітка автора.



## 2. Дискримінація жінок в оплаті праці

Людмила працює на комунальному підприємстві, куди її влаштували знайомі 10 років тому. Тоді Людмила не шукала роботу, але вища від середньої зарплата на той час була вагомим аргументом для того, щоб вийти з декрету на роботу.

За цей час змінився власник підприємства, і зарплата вже давно перестала бути такою привабливою, як раніше.

Два роки тому Людмила вперше виявила, що на підприємстві піднімають зарплати, але її чомусь це не торкнулося. Коли такий випадок стався вдруге, Людмила вирішила діяти. Насамперед вона звернулася до своїх колег, яким теж не підняли зарплатні, щоб разом звернутися до керівництва підприємства із скаргою. Але всі вони сказали Людмилі, що краще не робити з цього ніякої проблеми, якщо вона і далі хоче працювати на цьому підприємстві.

Людмила звернулася до голови профспілок підприємства, але після перших хвилин розмови зрозуміла, що профспілки відстоюють інтереси не працівників підприємства, а власне його керівництва. Зрозумівши, що допомоги нема від кого чекати, Людмила вирішила діяти сама. Для початку вона проконсультувалася у свого знайомого адвоката, щоб більше дізнатися про свої права і те, що можна зробити. Людмила була готова на судове вирішення цієї ситуації. Потім Людмила склала скаргу на ім'я керівника підприємства, де не забула зазначити статті Конституції України, що стосувалися рівності прав чоловіків та жінок та виклала свої вимоги. Зі скаргою Людмила звернулася у приймальню керівника, де на цей раз секретарка керівника відмовилася прийняти та зареєструвати скаргу, попередньо її прочитавши. Аргументувала вона це браком часу. Людмила сказала, що залишить скаргу, а за реєстраційним номером зайде пізніше.

Через декілька годин до Людмили звернувся її безпосередній керівник і повідомив, що керівництво підприємства готове зробити їй пропозицію. Подальші переговори велися через керівника Людмили: їй було запропоновано підняття ЗП на суму, що компен-

сувала попередні два підняття на підприємстві, з умовою, що Людмила забере свою скаргу.

Оскільки Людмила поки що не мала наміру звільнитися з підприємства, вона вирішила згодитись на умови керівництва.

За півтора року з часу інциденту стосунки Людмили з керівництвом навіть покращилися. Людмила каже, що її почали більше поважати в колективі, а керівництво ставиться з обережністю, як до людини, що вміє відстоювати свої права та інтереси.

***Закон України Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків***

***Стаття 17. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї***

*Роботодавець зобов'язаний:*

- *створювати умови праці, які дозволяють б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;*
- *здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці; вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці;*

***Закон України “Про оплату праці”***

***Стаття 1. Заробітна плата***

*Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.*

***Стаття 21. Права працівника на оплату праці***

*Забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від ..., статі, ...*

### 3. Сексуальні домагання

Марія працювала у державній установі, куди вона влаштувалася через знайомих. Майже з перших днів роботи вона відчувала неоднозначне ставлення з боку директора. Їй постійно давали додаткову роботу, що не входила в її обов'язки, прискіпливо ставилися до виконаних нею завдань тощо.

Одного разу, коли увесь колектив відзначав чергове свято, Марія незчулася, як опинилася на балконі четвертого поверху зі своїм директором наодинці. Він взяв Марію на руки і тримаючи звислу з балкону, наполягав, щоб вона погодилась на його домагання. Переляканій Марії нічого не залишалось, як погодитися. Страх перед висотою, перед невиконанням наказу керівника установи і через це перед можливою втратою роботи не давав прийняти вольове рішення.

Після цього випадку ставлення директора дещо змінилося: він почав поблажливніше ставитися до Марії. Але все ж постійна нажмірна увага з боку директора не дозволяла жінці спокійно виконувати свої обов'язки. Марія вирішила звільнитися.

Як потім з'ясувалося, Марія була не єдиною жертвою домагань директора. Як вона тепер вважає, задовольняючи своє самолюбство, він у такий спосіб стверджував свою владу над підлеглими.

Марія не наважилася звернутися до суду через сором та психологічне приниження, у голові постійно крутилася думка: "Раз зі мною таке сталося, значить, у цьому є і моя вина".

#### ***Кримінальний Кодекс України***

#### ***Стаття 154. Примушування до вступу в статевий зв'язок***

*1. Примушування жінки чи чоловіка до вступу в статевий зв'язок природним або неприродним способом особою, від якої жінка чи чоловік матеріально або службово залежні, - карається штрафом до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або арештом на строк до шести місяців.*

***Закон України Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків***

***Стаття 17. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї***

*Роботодавець зобов'язаний:*

- *вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань.*

***Стаття 1***

***сексуальні домагання*** - дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

#### **4. Порухення права одинокої матері на працю**

У 2003 році 27-річна Інна, одинока мати, яка виховує шести-річного сина, шукала роботу на підприємствах районного центру у Львівській області. Спільне українсько-німецьке підприємство оголосило набір технічних працівників. За освітою Інна відповідала усім вимогам. На підприємстві Інні запропонували заповнити анкету, яка містила питання і особистого характеру. Інна, заповнюючи анкету, вказала, що вона незаміжня і має малолітнього сина.

У роботі Інні відмовили, про причину відмови не сказали. Її знайома, що працювала на цьому підприємстві, повідомила Інні, що робота потребує постійної присутності і потрібні працівники, яких ніщо не буде відволікати від праці і не потрібно було писати правди про свій сімейний стан в анкеті.

Інна зауважувала, що і в інших місцях, де вона шукала роботи, її на співбесіді неодноразово запитували про сімейний стан, причини відсутності чоловіка в родині, вік та стан здоров'я дитини тощо.

На останньому місці роботи Інни, у приватному готелі барменом, її права теж порушувались. Так, при прийомі на роботу

Інні повідомили, що її робочий день триває до 23.00. Для Інни це було дуже важливою умовою, бо останнє маршрутне таксі до села, де вона проживає з сином, іде о 23.30. Син цього року пішов у перший клас, потребував особливої уваги. Дуже швидко виявилось, що насправді Інна має працювати до 2-ї або й до 3-ї години ночі. Керівник на запитання та зауваження Інни пообіцяв доплачувати їй за додаткові години праці, але жодного разу не виконав своєї обіцянки. Інна намагалася обговорити питання тривалості робочого дня та оплати за додаткову роботу на загальних зборах працівників готелю. Проте це нічого не змінило, і вона змушена була звільнитись з роботи.

*КЗпП України*

***Стаття 177. Обмеження залучення жінок, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, до надурочних робіт і направлення їх у відрядження***

*Жінки, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, не можуть залучатись до надурочних робіт або направлятись у відрядження без їхньої згоди.*

***Закон України Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків***

***Стаття 17. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї***

*Жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці.*

*Роботодавець зобов'язаний:*

- *забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;*
- *Роботодавцям забороняється ... вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей.*

## 5. Дискримінація за віком

Наталя, закінчуючи п'ятий курс навчання в університеті, прийшла на роботу психолога у дитячий садок у м. Львові. При прийомі на роботу керівник установи пообіцяла створити усі належні умови для роботи нового фахівця. Але виявилось, що кабінету для роботи Наталі немає. Крім того, на вимогу Наталі запланувати у її робочому розкладі години для методичної роботи у бібліотеці, інших науково-методичних закладах, керівник відповіла відмовою. Мотивувала вона це тим, що працівник упродовж усього робочого дня повинен бути на робочому місці. Наталя вказала, що її вимоги ґрунтуються на Положенні про роботу психолога у дитячій навчальній або виховній установі. Проте керівник ще раз відмовила і сказала, що Наталя як молодий фахівець не може наполягати на виконанні своїх вимог до керівництва. Звернення Наталі до вищої інстанції (Інформаційно-методичного центру освіти) результату не дало.

Наталя була змушена звільнитися з роботи.

### **Закон України “Про зайнятість населення”**

*Стаття 3. Основні принципи державної політики зайнятості населення.*

*Державна політика України зайнятості населення базується на таких принципах:*

забезпечення рівних можливостей усім громадянам, незалежно від ... статі, віку, ....., в реалізації права на вільний вибір виду діяльності відповідно до здібностей та професійної підготовки з урахуванням особистих інтересів і суспільних потреб.

## 6. Переслідування та сексуальні домагання

Оксана через знайомих потрапила у штат нової, щойно створеної державної установи міського значення. Директором установи та іншими керівниками підрозділів були чоловіки, виконавчі ж

посади займали переважно жінки. Оксані подобався колектив, але відносини з директором одразу стали напруженими.

Директор постійно кидав в бік Оксани різні репліки особистого характеру, що її обурювало та принижувало. То “звідки у неї такі дорогі речі”, то “звідки в неї гроші на цигарки та одяг”, “чому сьогодні в такій короткій спідниці” тощо. Оксана, наскільки могла, давала зрозуміти директору, що їй неприємні ці всі зауваження, але ніякої реакції з його боку не було. Директор також неодноразово собі дозволяв наказувати Оксані та іншим співробітницям, у яких (коротких) спідницях вони повинні прийти завтра, бо має прийти вище керівництво. Неодноразово Оксані та іншим співробітницям давали завдання провідати в санаторії якогось чиновника, на якому залежало установі, або супроводжувати в ресторан інших гостей (чоловічої статі).

Постійні зауваження з боку директора створювали психологічний тиск на Оксану, і робили несприятливим взагалі перебування на робочому місці. Страх опинитися без роботи не дозволяв Оксані прийняти рішуче рішення звільнитися.

Якось Оксана потрапила на тренінг з особистого росту, підняття самооцінки тощо. Саме це дало їй змогу з іншого боку подивитися на все, що відбувається з нею на робочому місці, додало впевненості у собі.

Оксана прийняла рішення звільнитися. Вона вважала, що всі попередні дії директора були спрямовані, власне, на її швидше чи пізніше звільнення з установи, та директор був здивований такими діями і здивовано запитував, що спонукало Оксану прийняти таке рішення.

***Закон України Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків***

***Стаття 17. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї***

*Роботодавець зобов'язаний:*

- *вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань.*

### **Стаття 1**

**сексуальні домагання** - дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування;

**Директива ЄС 2002\73\ЕС Про застосування принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок стосовно доступу до зайнятості, професійного навчання та кар'єри, і умов праці.**

### **Стаття 2**

**– переслідування \домагання мають місце, коли небажана поведінка, яка стосується статі особи, виникає з ціллю вплинути чи принизити гідність особи, або створення загрозливого, ворожого, принизливого, образливого середовища;**

**Переслідування\домагання в рамках цієї Директиви мають вважатися дискримінацією за статтю і на цій основі бути заборонені.**

## **7. Дискримінація за віком при працевлаштуванні**

Два роки тому Тамара закінчила юридичний факультет Львівського національного університету ім. І. Франка. Після третього курсу вона проходила практику у нотаріальній конторі у знайомих її батьків.

Після закінчення навчання Тамара неодноразово пробувала працевлаштуватися, але всі її зусилля були марними. Тамара використовувала різні методи пошуку роботи і через знайомих, і через газети, і зверталася у кадрові агенції.

Як правило, після подання свого резюме на потенційне місце праці на фірмі чи підприємстві для працевлаштування, Тамару запрошували на співбесіду, але далі справа не просувалася. Тамарі відмовляли або одразу на співбесіді, або після неї. Усюди, куди Тамара зверталася з приводу працевлаштування, потрібен був досвід роботи, а після з'ясування, що єдиним досвідом Тамари є



двомісячне стажування у нотаріаті, їй відмовляли у наданні робочого місця. Як правило, керівники говорили: “Ти ще молода, наберися досвіду і роботу знайдеш”. Але ніхто не хотів, щоб Тамара набиралася досвіду власне на їхньому підприємстві. Неодноразово Тамарі докоряли, що у неї несолідний вигляд, і що через це вона не може виконувати таку серйозну і відповідальну роботу. Було два випадки, коли Тамарі пропонували роботу на випробувальний термін безоплатно. Тамара знала, що роботодавець не має права не оплачувати роботу під час стажування, та через матеріальне становище не могла собі цього дозволити. Тим більше, що знала про багато випадків використання такої “дармової” робочої сили.

### ***Закон України “Про зайнятість населення”***

*Стаття 3. Основні принципи державної політики зайнятості населення*

*Державна політика України зайнятості населення базується на таких принципах:*

*забезпечення рівних можливостей усім громадянам, незалежно від ... статі, віку, ....., в реалізації права на вільний вибір виду діяльності відповідно до здібностей та професійної підготовки з урахуванням особистих інтересів і суспільних потреб.*

***Стаття 4. Державні гарантії права на вибір професії та виду діяльності***

*1. Держава гарантує працевдатному населенню у працевдатному віці в Україні:*

*б) захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи;*

## **8. Дискримінація за ознакою статі у доступі до праці**

Оразу після закінчення навчання Юля влаштувалась на роботу в газету. Колектив був жіночий, невеликий. Через 2–3 місяці редактор доручила Юлі вести сторінку спортивних новин. Ще через деякий час в редакції з’явився новий працівник –

молодий чоловік. І майже одразу редактор повідомила Юлі, що хоча вони й задоволені її роботою, проте роботи недостатньо, їм потрібен чоловік у редакційному колективі, а Юля може співпрацювати з газетою поза штатом.

Юля вирішила не конфліктувати на початку професійної кар'єри, а знайти собі краще місце.

### ***КЗпП України***

#### ***Стаття 22. Гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору***

*Забороняється необгрунтована відмова у прийнятті на роботу. Відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від ... статі, ... не допускається.*

### ***Закон України Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків***

#### ***Стаття 17. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї***

*Жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці.*

*Роботодавець зобов'язаний:*

*створювати умови праці, які дозволяли б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі*

## **9. Дискримінація за ознаками віку та статі при прийнятті на роботу та порушення прав працівника**

Оля, молода жінка 27 років, розповіла, що за 10 років після закінчення коледжу їй довелося змінити декілька місць праці. Вона працювала продавцем, консультантом в різних фірмах. Щоразу

залишала чергове місце праці після того, як керівництво систематично затримувало виплату заробітної платні або просто відмовлялось виплачувати відпускні та лікарняні. Щоразу у пошуках роботи Олі допомагали звернення за оголошеннями. Вимогам багатьох з них Оля відповідала, проте безпосередньо на підприємстві виявлялось, що працедавці хочуть бачити продавців – дівчат віком до 25 років.

Оля дуже любить техніку, завжди цікавилась нею та брала участь у обслуговуванні та ремонті сімейного автомобіля. Та коли вона вирішила запропонувати свою кандидатуру на посаду продавця-консультанта у автосалон, отримала відповідь: «На цю роботу ми беремо лише чоловіків!». Оля відчувала велике розчарування, але не знала, куди вона могла б звернутись за консультацією та підтримкою.

### ***КЗпП України***

#### ***Стаття 22. Гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору***

*Забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу. Відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від ... статі, ... не допускається.*

#### ***Закон України Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків***

#### ***Стаття 17. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї***

*Жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці.*

*Роботодавець зобов'язаний:*

- *створювати умови праці, які дозволяли б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі*

## 10. Дискримінація за віком

17-річна Іванка, учениця професійного училища, що у м. Львові. Дівчина навчається на третьому курсі, отримує стипендію. В родині Іванни немає фінансової стабільності, тому дівчина вирішила влаштуватися на роботу у вільний від навчання час. Останні півроку вона шукала роботу за своєю майбутньою спеціальністю кухаря. У газетах Іванна знайшла багато пропозицій щодо роботи, яку б вона могла виконувати. Про різні вакантні посади повідомляли час від часу її знайомі. Але коли приходила до власників та керівників кафе, барів, ресторанів, вони, дізнавшись, що Іванні не виповнилось 18 років, одразу їй відмовляли. Їй пояснювали, що не хочуть мати справи з особливим режимом роботи, створенням умов праці, яке передбачає законодавство, бо це дуже клопітно, та й різні державні інстанції це можуть перевіряти. Іванна звернулась у Молодіжний центр праці по допомогу, але і там їй не допомогли у працевлаштуванні.

**КЗпП України**

**Стаття 187. Права неповнолітніх у трудових правовідносинах**

*Неповнолітні, тобто особи, що не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України.*

## 11. Дискримінація за віком при працевлаштуванні

У 2003 році Антоніну (51 рік), звільнили за скороченням. Державний завод, на який потрапила Антоніна одразу після

закінчення інституту за розподілом, вже давно просто жеврів та розпродував устаткування та приміщення.

Антоніна 1,5 року стояла на біржі праці, але роботу так і не могла знайти. Усюди, куди вона зверталася за працевлаштуванням, їй відмовляли, коли дізнавалися, скільки їй років. Попри декілька пропозицій з працевлаштування з центру зайнятості, Антоніна шукала роботу і через оголошення в газетах. Та, хоч і були поодинокі оголошення, які не містили вимог конкретного віку (за якими кандидатура Антоніни, як правило, не підходила), під час особистої зустрічі з керівництвом підприємств та установ передпенсійний вік Антоніни був не на її користь. На співбесіді керівники відкрито говорили, що не можуть тратити час та зусилля на людину, якій залишилося працювати три роки до пенсії, їм потрібні молоді і активні люди.

### ***Закон України “Про зайнятість населення”***

#### ***Стаття 3. Основні принципи державної політики зайнятості населення***

*Державна політика України зайнятості населення базується на таких принципах:*

*забезпечення рівних можливостей усім громадянам, незалежно від ... статі, віку, ....., в реалізації права на вільний вибір виду діяльності відповідно до здібностей та професійної підготовки з урахуванням особистих інтересів і суспільних потреб.*

#### ***Стаття 4. Державні гарантії права на вибір професії та виду діяльності***

*1. Держава гарантує працездатному населенню у працездатному віці в Україні:*

*б) захист від необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи*

## 12. Відмова вагітній жінці у прийнятті на роботу

Харчове державне підприємство, на якому працювала Марія, збанкрутувало, і усіх працівників було скорочено. Марія на той час була вагітна. Після скорочення вона стала на облік у центр зайнятості як безробітна. Марія активно почала шукати роботу, розуміючи, що чекати допомоги нема від кого. Вона повідомила своїх знайомих, що шукає роботу, зверталася у кадрові агенції, шукала через оголошення у газетах.

Через знайомих Марія дізналася про вакантне місце на приватному підприємстві, що також працювало у сфері виробництва харчових продуктів. Марія по телефону домовилася з директором про співбесіду.

Коли Марія зустрілася з директором (а її вагітність вже була помітна), вона аж ніяк не очікувала такої реакції. Він буквально накинувся на жінку і в брутальній формі почав пояснювати, що його підприємство – це не благодійна організація, щоб брати в такому стані, як Марія, жінок на роботу, і як вона в “такому” стані взагалі шукає роботу тощо.

Марії було дуже неприємно і водночас соромно таке чути. До того ж вона вважала себе абсолютно нормальною працездатною особою. Після всього почутого у Марії був психічний зрив. Вона ніколи не сподівалася зустріти такий опір, та ще й у такі формі з боку працедавця. Марія була у розпачі, і, боячись ще раз почути щось подібне, припинила подальші пошуки місця праці.

Після отримання лікарняного на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами Марію зняли з біржі праці. Свої декретні Марія отримала у районному відділі соціального забезпечення як безробітна особа.

**КЗпП України**

**Стаття 184. Гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей**

Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю ....

При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язані повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмова у прийнятті на роботу може бути оскаржена у судовому порядку.

### **13. Дискримінація за ознакою статі та віку при просуванні по службі**

Інна працює асистентом кафедри науково-дослідного інституту одного з ВНЗ. У 31 рік вона – кандидат наук, має значну кількість наукових праць, постійно підвищує свій професійний рівень – неодноразово стажувалась за кордоном, брала участь у наукових конференціях, тренінгах, семінарах. Коли на кафедрі з'явилися вакантні посади старшого викладача та доцента, Інні запропонували посаду старшого викладача, а посаду доцента – іншому працівнику. Цей працівник, якого керівництво кафедри пропонувало на посаду доцента, на відміну від Інни, ще не мав диплома кандидата наук, мав значно менший професійний досвід, меншу кількість наукових праць. На це Інна звернула увагу керівництва. Однак її аргументи навіть не були вислухані, а єдиним поясненням такого рішення керівництва було те, що вона “ще молода жінка, їй того не потрібно, і вона має спочатку попрацювати на посаді старшого викладача”.

Інна була обурена таким цинічним порушенням її прав та приниженням як фахівця і особи. Незадовго до того Інна брала

участь у семінарі з питань дискримінації на ринку праці, тому чітко визначила у діях керівництва дискримінацію за ознакою статі та віку. Звернулась за консультацією до громадської організації з приводу можливостей захисту своїх прав у такій ситуації. У заяві до керівництва кафедри та інституту вона виклала свої аргументи та пояснення, та послалася на положення Конституції України та міжнародних норм, які гарантують, зокрема, рівні права чоловіків та жінок на просування по службі. Заява була дуже здивовано прийнята керівництвом закладу, оскільки це був перший випадок, коли працівниця хотіла захистити свої права у такій ситуації. Незважаючи на розуміння та підтримку з боку деяких керівних осіб, Інні не вдалось вирішити питання на свою користь, оскільки безпосередній керівник після її звернень взагалі відмінив відкриття посади доцента. Він навіть погрожував створити їй неможливі умови для подальшої роботи. Вона вирішила припинити боротьбу в цій ситуації, однак була твердо переконана, що буде продовжувати захищати свої права та намагатиметься змінювати гендерні стереотипи та впроваджувати принципи гендерної рівності у своєму колективі.

***Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (ратифікована Україною 12.03.1981 року):***

***Стаття 11***

*1. Держави-учасниці вживають всіх необхідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок у галузі зайнятості, з тим щоб забезпечити на основі рівності чоловіків і жінок, рівні права, зокрема:*

*б) право на однакові можливості при найманні на роботу, в тому числі застосування рівних критеріїв відбору при найманні;*

*с) право просування по службі та гарантію зайнятості, ...*

***Закон України Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків***



**Стаття 17. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї**  
Жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці.

*Роботодавець зобов'язаний:*

- створювати умови праці, які дозволяють жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі

#### **14. Порушення прав працівниці зі сімейними обов'язками – одинокої матері**

Оксана працювала діловодом на державному підприємстві 10 років. Вона є одинокою матір'ю, виховує доньку.

У зв'язку з реорганізацією виробництва на підприємстві скорочували багато робочих місць. Оксана знала, що її як одиноку матір за законом не можуть звільнити. Однак коли багатьох інших працівниць повідомляли про звільнення за скороченням, Оксані надали для ознайомлення лист-попередження про зміну істотних умов праці, та подальше звільнення у разі її незгоди за два місяці. Зміна істотних умов праці полягала у переведенні її на роботу на умовах неповного робочого часу, у зв'язку зі змінами у штатному розкладі підприємства, де для діловода передбачено 0,5 ставки.

Для Оксани це означало зменшення наполовину і так недостатніх доходів, та неможливість забезпечити дитині необхідне харчування та розвиток.

Оксана звернулася за консультацією до громадської організації, з клопотанням до керівництва з проханням забезпечити збереження робочого місця та попереднього розміру заробітної плати.

Однак законодавством не передбачено захисту прав одинокої матері у таких випадках. Оксана змушена була погодитись на такі зміни і почала шукати іншу роботу.

***КЗпП України***

***Стаття 184. Гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей***

*Звільнення ... одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років.... з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням.*

*Однак КЗпП не передбачає заборони на зміну істотних умов праці для таких категорій працівників, навіть якщо така зміна передбачає істотне зменшення робочого часу та заробітної плати. У разі незгоди зі змінами за два місяці працівник підлягає звільненню.*

## **15. Порухення прав працівниці зі сімейними обов'язками**

Марія перебувала у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, коли народила другу дитину. У встановлені терміни подала на підприємство всі необхідні документи для отримання виплат за вагітністю та пологами, при народженні дитини, з догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Однак керівництво відмовлялося виплачувати належні кошти. Знайома порадила Марії звернутися за допомогою до громадської організації. Марія так і зробила, їй надали необхідну юридичну консультацію та допомогли скласти позовну заяву до

суду. Через три місяці за рішенням суду Марія отримала всі належні їй та дитині за Законом кошти.

***Стаття 52 Закону України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням”:***

*Допомога по тимчасовій непрацездатності, по вагітності та пологах виплачується:*

*особам, які працюють на умовах трудового договору (контракту) на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності та господарювання або у фізичних осіб, – у найближчий після дня призначення допомоги строк, установлений для виплати заробітної плати.*

Трохим Ірина Богданівна  
Федькович Галина Володимирівна  
Воробець Орест Васильович

**Гендерна та вікова  
дискримінація на ринку праці:  
досвід працівників**

*Консультант Галина Федькович  
Редагування Марти Чумало, Оксани Чернигевич  
Комп'ютерне складання Ірини Трохим, Лілії Саламін  
Художник-дизайнер Уляна Келеман*

Підписано до друку 17.01.06. Формат 60×84/16.  
Папір офсетний. Друк офсетний.  
Умовн. друк. арк. 2,6. Обл.-вид. арк. 2,1.  
Наклад 1000 прим. Зам. № 60091

Видавництво Національного університету “Львівська політехніка”  
*Рестраційне свідоцтво ДК № 751 від 27.12.2001 р.  
вул. Ф. Колесси, 2, Львів, 79000*

Приватне підприємство “Інформація. Поступ. Перспективи”  
*Рестраційне свідоцтво ДК № 1605 від 11.12.2003 р.  
вул. Юрія Дрогобича, 4/2, Львів, 79000*