

Західноукраїнський центр “Жіночі перспективи”  
Делегація Європейської Комісії в Україні  
Мережа жінок “Схід – Захід”

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

Г. Федькович, Р. Поцюрко, І. Трохим, М. Чумало

## **Гендерна та вікова дискримінація на ринку праці в Україні:**

**порівняльний аналіз законодавства,  
дослідження та моніторинг,  
досвід громадянського представництва**

Львів  
Видавництво Львівської політехніки  
2006

**Федькович Г., Поцюрко Р., Трохим І., Чумало М.**

Гендерна та вікова дискримінація на ринку праці в Україні: порівняльний аналіз законодавства, дослідження та моніторинг, досвід громадянського представництва. – Львів: Видавництво Національного університету “Львівська політехніка”, 2006. – 104 с.

ISBN 966-553-529-3

Видання здійснено в рамках проекту “Подолання гендерної та вікової дискримінації на ринку праці в Україні: навчання та програма дій”, який був реалізований Західноукраїнським центром “Жіночі перспективи” за підтримки Делегації Європейської Комісії в Україні. У книжці висвітлено основні здобутки та результати проекту.

**Західноукраїнський центр „Жіночі перспективи” –**

регіональна жіноча громадська організація, яка займає одне з чільних місць у третьому секторі західного регіону України.

Мета 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 їх розв’язання.

Голова організації – Максимович Любов Володимирівна

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 Мережі жінок “Схід–Захід” (Network of East West Women, USA) та Європейського Союзу.*

*Висловлені тут погляди є поглядами авторів і, відповідно, не можуть відображати офіційну думку Мережі жінок “Схід–Захід” та Європейського Союзу.*

## **ЗМІСТ**

ПЕРЕДМОВА .....	5
МОНІТОРИНГ СТАНУ РИНКУ ПРАЦІ ЩОДО ВІКОВОЇ ТА ГЕНДЕРНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ: ОСНОВНІ ПІДХОДИ ТА МЕТОДОЛОГІЯ.....	8
РЕКОМЕНДАЦІЇ щодо змін у законодавстві України .....	12
РЕКОМЕНДАЦІЇ щодо поліпшення захисту прав осіб, які потерпіли від гендерної та вікової дискримінації на ринку праці .....	14
ПРИНЦИПИ РІВНОГО СТАВЛЕННЯ ТА ЗАБОРОНИ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ В ГАЛУЗІ ПРАЦІ .....	15
1. Пряма та непряма дискримінація .....	21
2. Переслідування (домагання) як форма дискримінації за ознакою статі.....	22
3. Сексуальні домагання як форма дискримінації за ознакою статі.....	24
4. Віктимізація.....	27
5. Тягар (обов'язок) доказування у справах про дискримінацію.....	28
6. Концепція комплексного підходу до становлення гендерної рівності .....	29
7. Спеціальне законодавство та спеціальні органи для забезпечення гендерної рівності .....	30
8. Тимчасові спеціальні заходи, спрямовані на забезпечення гендерної рівності .....	33
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА НА ВІЛЬНЕ ОБРАННЯ ЗАНЯТЬ ТА ЗАХИСТУ ВІД БЕЗРОБІТТЯ.....	42
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА РІВНОГО ДОСТУПУ ДО РОБОТИ.....	45
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА НА РІВНУ ВИНАГОРОДУ ЗА ПРАЦЮ РІВНОЇ ЦІННОСТІ.....	49
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА НА БЕЗПЕЧНІ УМОВИ ПРАЦІ.....	54

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА НА ПРОФЕСІЙНУ ОСВІТУ .....	57
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНОСТІ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ ІЗ СІМЕЙНИМИ ОБОВ'ЯЗКАМИ.....	59
ЗАБОРОНА ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ВІКОМ.....	64
ПРОБЛЕМИ ЗАХИСТУ ВІД ГЕНДЕРНОЇ ТА ВІКОВОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ В УКРАЇНІ .....	67
ПРАКТИКА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ ЩОДО ЗАХИСТУ ВІД ДИСКРИМІНАЦІЇ .....	71
ДОСВІД ГРОМАДЯНСЬКОГО ПРЕДСТАВНИЦТВА (АДВОКАСІ – КАМПАНІЇ) .....	78
ВИКОРИСТАНА ЛІТЕРАТУРА .....	87
<i>ДОДАТОК</i>	
ЗАКОН УКРАЇНИ “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” .....	90

## ПЕРЕДМОВА

За останнє десятиліття в Україні досягнуто певного прогресу у просуванні принципу гендерної рівності. Уряди, ділові кола, профспілки та жіночі громадські організації надають значну увагу цій проблемі і докладають зусиль для подолання дискримінаційних стереотипів, які створюють перешкоди для отримання гідної роботи та доходів для жінок.

Попри те, що наявність гендерної дискримінації на ринку праці в Україні нині визнає більшість експертів та політиків і вона серйозно обговорюється, багато її форм та проявів залишаються в тіні і належно не аналізуються.

Жінки в Україні все ще перебувають у більш вразливому становищі, ніж чоловіки: їх дискримінують у доступі до робочих місць, при прийомі на роботу, нерівною оплатою за працю рівної цінності; скорочується частка їх участі у високооплачуваних секторах, зростає професійна та галузева сегрегація. Жінки все ще мало представлені на керівних посадах і серед тих, хто приймає рішення. У суспільстві все ще панує традиційний розподіл ролей, заснований на ставленні до чоловіка як до годувальника, хоча нині сім'я зазнала значних змін, і все частіше праця матерів є єдиним джерелом доходу в сім'ї.

Важливим етапом на шляху утвердження принципу гендерної рівності в Україні, де назагал досі була відсутня чітка національна політика та інституційні структури, потрібні для його реалізації, є вдосконалення законодавства, спрямованого на подолання гендерної дискримінації.

Значним кроком України у напрямку подолання гендерної та вікової дискримінації на ринку праці та до виконання своїх зобов'язань перед міжнародним співтовариством стало прийняття Верховною Радою України 8 вересня 2005 року Закону “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” (далі – Закон про рівність), який набрав чинності 1 січня 2006 року. Закон вперше в історії України містить законодавче визначення „дискримінації за ознакою статі” та передбачає право на судовий захист від неї.

Однак, як свідчить досвід розвинутих демократичних держав, наявності спеціального законодавства не достатньо для забезпечення гарантованого державою права громадян на рівне ставлення та захист від дискримінації у сфері праці та інших сферах суспільного життя. Необхідним є також створення простих процедур реалізації та ефективних механізмів захисту цього права.

Тому одним із основних завдань державної політики щодо забезпечення рівних прав громадян, спрямованої на недопущення дискримінації за гендерною та віковою ознаками, має стати побудова діяльної системи захисту від неї, яка відповідає б міжнародним стандартам.

Поширенню дискримінаційних практик в Україні значною мірою сприяє низька правова культура суспільства, необізнаність громадян зі своїм правом на рівне ставлення незалежно від віку та статі, незнання механізмів захисту цього права та (або) недовіра до них, а також неусвідомлення офіційними особами своєї ролі у захисті громадян від дискримінації. Тому надзвичайно важливою є також правова освіта та інформування громадян про існуючі можливості захисту; надання безкоштовних консультацій та допомоги в підготовці документів для суду та інших державних органів, проведення навчань державних службовців.

Значну роль у цьому вже виконують неурядові жіночі та правозахисні організації, які здійснюють моніторинг та аналіз дотримання вимог антидискримінаційного законодавства, надають консультації та правову допомогу у зверненні до суду особам, які зазнали дискримінації. Активне залучення ресурсу таких організацій сприятиме швидшому та ефективнішому вирішенню проблеми захисту від дискримінації, розвантажить державні органи (суди, Уповноваженого з прав людини та ін.). Для цього, однак, необхідно наділити неурядові організації додатковими можливостями для захисту громадян, зокрема надати їм право подавати позови до суду (та звертатися зі скаргами до державних органів) в інтересах осіб, які зазнали дискримінації, незалежно від того, чи є ці особи членами організації.

Зважаючи на це, Західноукраїнський центр „Жіночі перспективи” з листопада 2004 року до січня 2006 року реалізував проект „Подолання

гендерної та вікової дискримінації на ринку праці в Україні: навчання та програма дій”, підтриманий Європейським Союзом. У рамках проекту, був проведено порівняльний аналіз законодавства України із нормами міжнародного та європейського права, які регулюють забезпечення захисту від дискримінації за ознакою статі у сфері праці; здійснено дослідження судової практики в Україні та практики Європейського Суду з прав людини з даної проблеми; було внесено рекомендації до законопроекту “Про забезпечення рівних прав жінок і чоловіків та рівних можливостей їх реалізації”, які частково були враховані та відображені у Законі про рівність; було проведено опитування та фокус-групи для вивчення поширеності проблеми, розуміння та ставлення людей до проблеми дискримінації за віком та статтю на ринку праці; здійснено моніторинг періодичних видань стосовно висвітлення проблеми дискримінації на ринку праці; проведені тренінги для представників органів місцевого управління, центрів зайнятості, працедавців, профспілок, НДО, журналістів, жінок та чоловіків. Також було проведено ряд круглих столів з питань проблем гендерної та вікової дискримінації в цільових районних центрах проекту: Радехів, Жовква, Стрий, Самбір та Рудки (Львівська область).

Основні результати проекту були обговорені під час заключної Всеукраїнської науково-практичної конференції “Подолання гендерної та вікової дискримінації на ринку праці в Україні: реалії та перспективи”, яка відбулася 20–21 січня 2006 року у Львові.

Ця публікація узагальнює основні здобутки та результати проекту. Вона є своєрідним запрошенням до обговорення, дискусії широкого кола фахівців. Адже гендерна рівність – це питання, без вирішення якого дуже важко рухатися вперед та досягати відчутного соціального прогресу. Тому виконання цього завдання потребує максимально активної участі всіх сторін, особливо зараз, коли новий закон повинен стати дієвим механізмом досягнення гендерної рівності у всіх сферах суспільного життя. Лише послідовні та систематичні кроки у цьому напрямку зроблять наші спільні зусилля помітними та вагомими.

## МОНІТОРИНГ СТАНУ РИНКУ ПРАЦІ ЩОДО ВІКОВОЇ ТА ГЕНДЕРНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ: ОСНОВНІ ПІДХОДИ ТА МЕТОДОЛОГІЯ

В Україні неодноразово проводилися дослідження щодо стану ринку праці. Щорічно свої дані публікує Державний комітет статистики України та Державна служба зайнятості. Але, на жаль, вони недостатньо висвітлюють ситуацію на ринку праці, особливо щодо що стосується вікової та гендерної дискримінації. Так, наприклад, Головне управління статистики Львівської області повідомляє, що хоча значна більшість жінок має вищу освіту, але заробляють вони в середньому 71,9 % від заробітної плати чоловіків. У січні–вересні 2005 року номінальна середньомісячна заробітна плата працівників жіночої статі в економіці Львівщини становила 579,47 грн., що на 19,4% нижче від середньообласного рівня і на 26,0 % менше за середню заробітну плату чоловіків. За даними 2004 року 84,3% жінок (у 2,5 рази більше, ніж чоловіків) було зайнято у видах економічної діяльності із заробітною платою нижчою, ніж в середньому в області: готелях і ресторанах, установах освіти, охорони здоров'я та соціальної допомоги. **У всіх** видах економічної діяльності заробітна плата чоловіків є більшою, ніж у жінок.

За даними центрів зайнятості Львівської області станом на 1 січня 2005 року на обліку стояло 60,5 тис. осіб, у тому числі 59,4% – жінки та 40,6% – чоловіки. Потреба підприємств, установ та організацій у працівниках для заміщення робочих місць та вакантних посад становила 4,6 тис. осіб, у тому числі жінок потрібно лише 641 особа, (або 13,9% від загальної потреби у працівниках), і це ще на 5,3% менше, ніж у попередньому році.

Тому, зважаючи на несприятливу ситуацію на ринку праці в Україні та області зокрема, особливо для жінок, працівниці ЗУЦ „Жіночі перспективи” в межах реалізації проекту „Подолання гендерної та вікової дискримінації на ринку праці в Україні: навчання та програма дій” визначили за доцільне провести комплексний моніторинг стану ринку праці щодо вікової та гендерної дискримінації, з використанням доступного соціологічного та іншого інструментарію.



Основним підходом, що ліг в основу дослідження, став збір інформації від працюючих осіб та керівників/власників підприємств, осіб, що зазнали дискримінації на ринку праці.

Основними напрямками дослідження були:

I. **Вивчення громадської думки** – опитування громадян про досвід пошуку роботи, працевлаштування, умов праці, звільнення, розуміння дискримінації та виявлення випадків дискримінації на ринку праці.

II. **Вивчення думки осіб, які потерпали від дискримінації або права яких порушувалися** – опитування клієток ЗУЦ „Жіночі перспективи” щодо найчастіших проявів дискримінації на ринку праці, існуючих форм та проявів дискримінації, досвіду щодо захисту та відновлення своїх прав.

III. **Аналіз висвітлення проблематики дискримінації за віком та гендером у друкованих засобах масової інформації** – якого типу інформації про ринок праці є найбільше, і в якій формі вона подається.

IV. **Порівняльний аналіз українського законодавства та міжнародного досвіду** щодо захисту прав дискримінованих за віком та гендером осіб на ринку праці в Україні.

Для забезпечення об’єктивного аналізу ситуації на ринку праці, що стосується віку та гендеру, були реалізовані такі заходи:

1. **Опитування** зайнятих осіб та клієток ЗУЦ “Жіночі перспективи” проводилось у м. Львові та містах Львівської області – м. Самборі, м. Рудках, м. Стрию, м. Радехові, м. Жовкві. Була застосована одноступенева випадкова вибірка. (Всього було опитано 683 особи).

2. **Фокус-групові дослідження** із залученням осіб, які працевлаштовані легально та нелегально, або звільнилися з різних причин не більш ніж 3 місяці тому, мають різний досвід роботи, рівень освіти та доходів, тощо. Було проведено 6 фокус-груп, у тому числі 4 для жінок різних вікових категорій, 1 для чоловіків різних вікових категорій, 1 для чоловіків – директорів фірм та підприємств. Всього у фокус-груповому дослідженні взяло участь 42 особи.

3. **Глибинні інтерв'ю** з особами, що постраждали від вікової чи гендерної дискримінації на ринку праці. Було проведено 15 глибинних інтерв'ю.

4. **Аналіз** чинної законодавчої бази та міжнародного досвіду щодо захисту прав осіб на ринку праці.

5. **Опитування фахівців, зокрема суддів**, щодо розгляду справ про захист від вікової чи гендерної дискримінації на ринку праці.

Протягом реалізації проекту проводилась інформаційна кампанія для привернення уваги широких кіл громадськості до проблеми дискримінації за віком та статтю на ринку праці.

Також з метою підвищення обізнаності та ефективності роботи у подоланні дискримінації була проведена адвокатів-кампанія, яка охопила:

1. **Створення коаліції протидії гендерній та віковій дискримінації**. В коаліцію ввійшли представники громадських організацій, державних структур, дотичних до подолання дискримінації на ринку праці. Під час засідань коаліція розглядала процес реалізації проекту, організації членів коаліції координували свої дії та акції в напрямку подолання дискримінації, обговорювали механізми ефективізації реалізації проекту. Підсумки роботи коаліції були представлені під час підсумкової конференції. Також під час цієї конференції було створено Всеукраїнську коаліцію протидії гендерній та віковій дискримінації та електронну розсилку з тематики для членів цієї коаліції.

2. **Тренінги**. Було проведено 42 тренінги на теми “Подолання гендерної дискримінації на ринку праці” та “Правові аспекти гендерної дискримінації”. Участь у тренінгах взяли державні службовці, депутати, представники профспілок, ЗМІ, працедавців, громадських організацій тощо.

2. **Круглі столи**. Було проведено 10 круглих столів. До участі в роботі круглих столів запрошували представників органів влади (міських голів, депутатів, державних службовців), центрів зайнятості, громадських організацій, профспілок, засобів масової інформації.

3. 20–21 січня 2006 року у Львові відбулася **Всеукраїнська науково-практична конференція** “Подолання гендерної та вікової дискримінації

на ринку праці в Україні: реалії та перспективи”. Під час конференції відбулося ознайомлення з результатами дослідження вікової та гендерної дискримінації на ринку праці, що проводилося ЗУЦ “Жіночі перспективи” протягом 2005 року у Львівській області, обговорено міжнародний досвід, законодавство України та механізми захисту від гендерної дискримінації на ринку праці, результати проведення тренінгових програм та круглих столів у рамках виконаного проекту; відбулося обговорення стратегій подолання гендерної дискримінації на ринку праці.

## **РЕКОМЕНДАЦІЇ щодо змін у законодавстві України**

### *До Конституції України:*

- з урахуванням принципу рівного ставлення та заборони дискримінації за ознакою статі, привести норму частини 3 ст. 24 Конституції у відповідність до норм частин 1 та 2 цієї статті, норм міжнародного права щодо забезпечення гендерної рівності та інших норм Конституції України (зокрема, викладених у ст. 51);
1. привести норму частини 3 ст. 24 та норму частини 5 ст. 43 у відповідність із нормою частини 1 ст. 43 Конституції;
  2. внести положення щодо можливості застосування спеціальних позитивних заходів та межі такого застосування.

### *До Закону України „Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” та проекту Трудового кодексу України:*

- Внести визначення термінів – прямої та непрямой дискримінації, переслідування (домагання), відповідно до міжнародних документів.
- Привести визначення сексуальних домагань у відповідність з міжнародними документами.
- Закріпити принцип рівної винагороди за роботу рівної цінності та принцип прозорості у сфері оплати праці.
- Внести визначення видів спеціальних позитивних заходів та перелік спеціальних позитивних заходів, які можуть застосовуватись у сфері праці, та механізми їх застосування.
- Передбачити застосування таких спеціальних позитивних заходів у сфері праці, як преференційне ставлення до осіб тієї статі, яка представлена меншим числом, встановлення квот для обіймання керівних посад у державних органах та органах місцевого самоврядування на всіх рівнях.
- Покласти на працедавця обов’язки вживати заходів щодо запобігання випадкам дискримінації, затверджувати відповідний поря-

док реагування на них та ознайомити працівника із можливостями захисту у випадках дискримінації.

- Посилити юридичну відповідальність за дискримінацію при прийнятті на роботу та протягом трудової діяльності, у тому числі запровадженням адміністративних стягнень у вигляді штрафів за дискримінаційну поведінку працедавців (зокрема, за переслідування (домагання) та сексуальні домагання).

## **РЕКОМЕНДАЦІЇ щодо поліпшення захисту прав осіб, які потерпіли від гендерної та вікової дискримінації на ринку праці**

– Створити механізм захисту, альтернативний судовому, через надання Спеціально уповноваженому центральному органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків повноважень щодо розгляду скарг на дискримінаційні дії приватних та посадових осіб, державних органів, проведення перевірок за такими скаргами та прийняття за ними обов'язкових до виконання рішень (у тому числі таких, що передбачають накладення санкцій, призначення компенсації і т. д.).

– Спростити процес доведення фактів дискримінації у суді, передбачивши в Цивільно-процесуальному кодексі України та Кодексі адміністративного судочинства України можливість покладення на сторону, що звинувачується у дискримінації, тягаря доказування, тобто обов'язку довести, що принцип рівного ставлення не було порушено.

– Усунути перешкоди, які ускладнюють доступ до судових процедур, зокрема, надавати безкоштовні консультації та допомогу в підготовці документів для суду за рахунок державного бюджету.

– Поліпшити інформування суддів про можливості залучення експертів, практику Європейського суду з прав людини та судів в Україні для підвищення ефективності розгляду судових справ.

– Інформувати громадян про право на рівне ставлення та передбачені законодавством України, зокрема Законом про рівність, можливості захисту від дискримінації, в тому числі судового.

– Надати правозахисним громадським організаціям право подавати позови до суду (та звертатися зі скаргами до державних органів) в інтересах осіб, які зазнали дискримінації, незалежно від того, чи є ці особи членами організації.

## **ПРИНЦИПИ РІВНОГО СТАВЛЕННЯ ТА ЗАБОРОНИ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ В ГАЛУЗІ ПРАЦІ**

Принцип рівного ставлення є одним із найважливіших у міжнародному праві та перш за все впливає із загальноправового принципу рівності можливостей і заборони дискримінації. Принцип заборони дискримінації закріплено у міжнародно-правових актах – Загальній декларації прав людини 1948 року, Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права 1966 року, декількох конвенціях Міжнародної Організації Праці (МОП)<sup>1</sup>, Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (далі – Жіноча Конвенція)<sup>2</sup>.

За визначенням, яке міститься у статті 1 Жіночої Конвенції, поняття “дискримінація щодо жінок” означає *будь-яку різницю, виключення чи обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їх сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі.*

Україна як держава-учасниця цієї Конвенції зобов’язалась:

- внести принцип рівних прав чоловіків та жінок до своєї національної конституції та іншого відповідного законодавства і забезпечити за допомогою закону або інших відповідних засобів практичне здійснення цього принципу;
- вживати законодавчих та інших заходів, зокрема санкції, які забороняють будь-яку дискримінацію щодо жінок;
- встановити юридичний захист прав жінок на рівній основі з чоловіками та забезпечити за допомогою компетентних національних судів та інших державних установ ефективний захист жінок проти будь-якого акту дискримінації;

---

<sup>1</sup> Конвенція МОП № 111 Про дискримінацію в галузі праці та занять, прийнята в 1958 році.

<sup>2</sup> Конвенція ратифікована Україною 12. 03. 1981 року.

- утримуватися від вчинення будь-яких дискримінаційних актів або дій стосовно жінок та гарантувати, що державні органи та установи діятимуть відповідно до цього зобов'язання;
- вживати всіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок з боку будь-якої особи, організації або підприємства;
- вживати відповідних заходів, зокрема законодавчих, щодо зміни або скасування чинних законів, постанов, звичаїв і практики, які є дискримінацією щодо жінок;
- скасувати всі положення свого кримінального законодавства, які є дискримінацією щодо жінок<sup>1</sup>.

1980–1990-ті роки ХХ століття у світі характеризуються переосмисленням шляхів розв'язання проблеми рівності статей. У європейських міжнародних актах відобразилося сформоване на практиці нове розуміння „*права на рівні можливості та рівне ставлення*”. Воно характеризується, передусім, ліквідацією гарантій для жінок при використанні їх праці на важких і шкідливих роботах та відходом від принципу охорони праці за статевою ознакою на користь принципу охорони праці матерів та батьків і працівників із сімейними обов'язками.

Принцип заборони дискримінації у трудових відносинах впливає також із Європейської соціальної хартії, яка покликана “*забезпечити, щоб принцип недискримінації щодо чоловіків та жінок не лише був відображений у чинному законодавстві кожної із Договірних Сторін, але і застосовувався б на практиці*”<sup>2</sup>. Європейська соціальна хартія також вимагає від Сторін подбати про те, щоб дискримінаційні положення колективних договорів не мали сили і щоб у випадку дискримінації застосовувались “ефективні санкції та заходи правового захисту”<sup>3</sup>. Також Сторони ставлять за мету своєї політики, яку вони запроваджуватимуть усіма відповідними засобами як національного, так і міжнародного характеру, досягнення умов, за яких може ефективно здійснюватися, зокрема, такий принцип: “*усі працівники мають право на рівні*

<sup>1</sup> Стаття 2 Жіночої Конвенції.

<sup>2</sup> Стаття 1, Європейська Соціальна Хартія, підписана Україною 02. 05. 1996 р., Європейська Соціальна Хартія (переглянута), підписана Україною 07. 05. 1999 р.

<sup>3</sup> Там само.



*можливості та рівне ставлення до них при вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі*<sup>1</sup>.

Відповідно до статті 2 Директиви ЄС Про рівне ставлення<sup>2</sup> принцип рівного ставлення означає, що не повинно бути жодної прямої чи непрямой дискримінації за ознакою статі, пов'язаної, зокрема, із сімейним станом.

Спочатку принцип рівності у трудових відносинах незалежно від статі розглядався у європейському праві в контексті рівності в оплаті за працю рівної цінності. При цьому закріплення останнього мало перш за все економічне значення. Однак згодом судова практика визнала, що право на рівне ставлення є одним із основних прав людини, одночасно підкреслюючи і соціальне значення цього принципу.

Міжнародно-правові норми та рекомендації ООН з питань рівності є важливим інструментом для перетворень у регіональному та національному законодавстві.

Принцип заборони дискримінації відображено у законодавстві європейських країн, перш за все в конституціях та базових актах про працю (таких як трудові кодекси).

Аналізуючи відповідні нормативні положення, можна виділити основні підходи до поняття дискримінації, а також забезпечення рівності чоловіків і жінок у трудових відносинах.

Загальне розуміння принципу рівності розкривається через тезу: працівники, які перебувають у рівному становищі, повинні набувати однакового обсягу прав та обов'язків, причому не лише у сфері трудового законодавства, але і у сфері соціального забезпечення.

За загальним правилом гарантії недискримінації у трудових взаєминах полягають, з одного боку, у закріпленні заборони дискримінації (як прямої, так і непрямой), зокрема, за ознакою статі, з другого —

---

<sup>1</sup> Там само, пункт 20 частини I.

<sup>2</sup> Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions (далі – Директива про рівне ставлення).

у розробці і правовій регламентації заходів, спрямованих на досягнення фактичної рівності у трудових стосунках.

Як уже зазначалося вище, законодавча заборона дискримінації – загальне начало для правових систем країн ЄС. Винятком є такі види діяльності, специфіка яких допускає вимогу про їх здійснення особою певної статі (спеціальні вимоги до виконуваної роботи).

Ратифікувавши міжнародні документи, зокрема Жіночу Конвенцію, Україна зобов'язалася здійснювати політику ліквідації дискримінації за ознакою статі та забезпечити втілення в життя принципу рівноправності жінок та чоловіків. На виконання цих зобов'язань вона включила цей принцип до Конституції.

Так, відповідно до статті 24 Конституції України, громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Норма, яка проголошує рівність усіх громадян (як чоловіків, так і жінок), підсилюється конституційним положенням, згідно з яким не може бути привілеїв чи обмежень за ознакою статі.

Однак принцип гендерної рівності відображений у Конституції не зовсім послідовно. Так, попри те, що принцип рівноправності чоловіків і жінок, закладений у частині 1 цієї статті, передбачає відсутність привілеїв за ознакою статі, у частині 3 цієї статті вказується, що „рівність прав жінки і чоловіка забезпечується спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям”. Таким чином, надаючи особливий захист жінкам, Конституція звужує права чоловіків.

Непослідовність виявляється також у тому, що рівність прав жінки і чоловіка забезпечується наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у таких сферах суспільного життя, як громадсько-політична і культурна діяльність, здобуття освіти і професійна підготовка, праця. Поза увагою законодавця залишилися сімейна та усі інші сфери життя, забезпечувати в яких гендерну рівність також необхідно.

Крім загального положення про гендерну рівність, Конституція України у статті 43, яка стосується права на працю, встановлює, що держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності. Попри це, частиною 5 цієї статті закріплено положення, відповідно до якого „використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється”. Ця норма, з одного боку, є дискримінаційною щодо чоловіків, а з іншого суперечить праву жінки на працю, яку вона вільно обирає чи на яку вільно погоджується.

Існування конституційних норм, які встановлюють окремі пільги та гарантії для жінок-матерів, можна розглядати лише як тимчасову позитивну дискримінацію, яка має бути усунена у майбутньому.

Конституція є лише правовою базою для розвитку гендерного законодавства. Практичне втілення принципу рівності статей у всі сфери життя покликаний забезпечити Закон про рівність, який набрав чинності 1 січня 2006 року. “Метою цього Закону є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України”, – зазначено у Преамбулі до нього.

Закон дає визначення таким поняттям, як “рівні права жінок і чоловіків”, “рівні можливості жінок і чоловіків”, “дискримінація за ознакою статі”, “гендерна рівність”, “гендерно-правова експертиза” та ін.<sup>1</sup>, окреслює основні напрями державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, наділяє певні органи державної влади, установи та організації повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Відповідно до цього Закону, *“рівні права жінок і чоловіків”* – це відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі; а *“рівні можливості жінок і чоловіків”* – це рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків. Закон визначає *“гендерну рівність”* як рівний правовий

---

<sup>1</sup> У статті 1.

*статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства, та “дискримінацію за ознакою статі” як дії чи бездіяльності, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків.*

Заборона дискримінації за ознакою статі визначена у статті 6 Закону про рівність. Ця ж стаття встановлює випадки, які не вважаються дискримінацією за ознакою статі, а саме:

- спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини;
- обов’язкова строкова військова служба для чоловіків, передбачена законом;
- різниця в пенсійному віці для жінок і чоловіків, передбачена законом;
- особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов’язані з охороною їх репродуктивного здоров’я;
- позитивні дії.

Дослідження показало, що рівень обізнаності та розуміння проблеми дискримінації серед працівників обох статей є досить низьким. Не завжди особа може ідентифікувати дискримінаційні дії, вчинені працедавцем щодо неї. Тільки 22,5% респондентів визнали, що були дискримінованими за статтю чи віком у трудових відносинах. Однак, аж 40,6% респондентів повідомили, що їх примушували виконувати роботу, не передбачену їх посадовими обов’язками, але яку, як вважає керівництво, повинні виконувати особи певної статі.

Не зважаючи на низький рівень ідентифікації дискримінації щодо себе самих, відповідаючи на питання „Що, на Вашу думку, є дискримінацією на роботі?“, яке містило перелік дискримінаційних дій та порушень прав працівників, більшість респондентів (понад 65%) правильно

визначили дискримінаційні дії<sup>1</sup>. Це дає змогу сподіватись, що за умови обізнаності громадян про Закон про рівність вони зможуть ідентифікувати випадки дискримінації щодо них та вжити заходів до припинення дискримінації та захисту прав.

## 1. Пряма та непряма дискримінація

Поняття прямої та непрямой дискримінації визначені у Директиві ЄС Про рівне ставлення. Відповідно до цієї Директиви та іншого законодавства ЄС застосовуються такі визначення:

- *пряма дискримінація* полягає у менш прихильному ставленні до особи однієї статі порівняно зі ставленням до особи іншої статі у такій же ситуації.
- *непряма дискримінація* відбувається, коли явно нейтральна норма/положення, критерії чи практика ставить осіб однієї статі у невідгідне становище порівняно з особами іншої статі, крім випадків, коли це норма/положення, критерії чи практики є об'єктивно обґрунтованими законною метою та засоби досягнення цієї мети є відповідні й необхідні.

Усі відповідні органи ООН поділяють спільний підхід стосовно прямої та непрямой дискримінації. Комітет з економічних, соціальних і культурних прав у своєму Генеральному Коментарі вказує, що *пряма дискримінація має місце, коли різниця у ставленні ґрунтується прямо та явно на різниці, пов'язаній винятково із статтю та характеристиками чоловіків і жінок, які не можуть бути об'єктивно виправдані*<sup>2</sup>.

Натомість, *непряма дискримінація має місце, коли закон, державна політика чи програма не є дискримінаційною на перший погляд, однак має дискримінаційні наслідки при застосуванні. Це може відбуватися, зокрема, коли жінки перебувають у невідгідному становищі порівняно з*

---

<sup>1</sup> Трохим І.Б., Воробець О.В. Гендерна та вікова дискримінація на ринку праці Львівщини в цифрах.— Львів, 2005.

<sup>2</sup> Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment № 16 (2005) Article 3: the equal right of men and women to the enjoyment of all economic, social and cultural rights, E/C 12/2005/3, 13 May 2005.

чоловіками у використанні певних можливостей чи привілеїв через існуючу нерівність. Застосування тендерно-нейтрального закону може залишити у попередньому стані існуючу нерівність чи загострити її<sup>1</sup>.

Міжнародний Пакт про громадянські та політичні права забороняє заходи, які мають на меті (пряма дискримінація) чи наслідком (непряма дискримінація) порушення права. Інші органи ООН застосовують таку ж формулу.

Закон про рівність не містить дефініцій прямої та непрямой дискримінацій, хоча для забезпечення ефективного застосування на практиці міжнародного законодавства та законодавства України було б доцільно внести такі визначення до цього Закону.

## **2. Переслідування (домагання) як форма дискримінації за ознакою статі**

Працівники, переважно жінки, на робочому місці часто піддаються переслідуванням з боку працедавців або інших осіб, найчастіше тих, кому вони підпорядковані, через те, що вони належать до певної статі. У зв'язку з цим міжнародне та європейське право використовують поняття *переслідування (домагання) (harassment)*.

Згідно з визначенням, поданим у Директиві ЄС про рівне ставлення, переслідування (домагання) – це *„небажана поведінка, яка стосується статі особи і виникає з метою чи має наслідком зачепити або принизити гідність особи, або створити загрозливе, вороже, принизливе, образливе середовище”*.

Переслідування (домагання) на робочому місці можуть полягати у небажаних коментарях стосовно зовнішнього вигляду, одягу чи особистих характеристик особи, ворожій поведінці, спрямованій на її ізоляцію, необґрунтованій критиці тощо.

Така поведінка може бути принизливою і загрожувати здоров'ю та безпеці працівника. Вона набуває характеру дискримінації у тому випадку, якщо в особи є розумні підстави вважати, що заперечення з її

---

<sup>1</sup> Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment № 16 (2005) Article 3: the equal right of men and women to the enjoyment of all economic, social and cultural rights, E/C 12/2005/3, 13 May 2005.

боку поставлять її в несприятливе становище щодо її роботи, зокрема в ситуації, коли мова йде про прийняття на роботу чи просування по службі, чи якщо воно викликає виникнення неприязної атмосфери на робочому місці.

Під час фокус-групового дослідження жінки неодноразово повідомляли про таке ставлення до них з боку керівників чи колег. Як правило, зауваження та натяки, що таке ставлення для них (жінок) не є прийнятним, нічого не давали і нерідко закінчувалися звільненням дискримінованої особи, через неможливість знайти інші шляхи виходу із ситуації. За результатами дослідження 24,0% опитаних зазнають брутального ставлення і приниження з боку керівництва, про це повідомили 26,5% жінок та 20,8% чоловіків.

Прикладом таких переслідувань може бути ситуація, коли ставлення до жінки-працівниці змінюється після того, як керівництво дізнається про її вагітність. Переслідування вагітних жінок та примушування їх до звільнення “за власним бажанням” є дуже поширеним. Про це свідчать, зокрема, результати досліджень: 3,8% опитаних жінок зіткнулися з цим особисто, ще 25,2% повідомили, що їхні знайомі чи співробітники зіткнулися із примушуванням до звільнення через вагітність. Крім того, протягом року ми надали 42 консультації стосовно такої ситуації, що складає 13,9 % від загальної кількості консультацій, а також 41 консультацію щодо відмови працедавця оплатити відпустку по вагітності і пологах (13,5 %). Причому, як ми виявили, досить часто керівники ідуть на такі кроки через правову необізнаність, зокрема про те, що кошти на виплату лікарняних по вагітності та пологах виплачуються із Фонду соціального страхування.

Наші спостереження підтверджують також, що у суто чоловічих колективах роль жінок зводиться до “пом’якшення” взаємодій між чоловіками. Жінки тут виконують так звану “супроводжувальну роботу” (забезпечують те, щоб у чоловіків у їхній діяльності йшло все гладко) – секретарки, бухгалтери, прибиральниці і т.п. Таким чином вони також ніби “покликані” для того, щоб запобігти виникненню непорозумінь у чоловічих взаємодіях і гарантувати їхній недвозначно гетеросексуальний характер.

Законодавство України не містить поняття „*домагання (переслідування) на робочому місці*”.

### 3. Сексуальні домагання як форма дискримінації за ознакою статі

Однією з форм переслідувань (домагань) є сексуальні домагання (sexual harassment).

Сексуальні домагання мають місце, *“коли будь-яка форма небажаної вербальної, невербальної чи фізичної поведінки сексуальної природи виникає з метою принизити гідність особи, зокрема коли створюється загрозове, вороже, принизливе, образливе середовище”*<sup>1</sup>.

Сексуальні домагання можуть здійснюватися у вербальній чи невербальній формі. Це, зокрема, такі види небажаної сексуальної поведінки, як дотики та інші фізичні контакти, репліки із сексуальним підтекстом, жарти та натяки сексуального характеру, а також нав’язливі компліменти, показ порнографічних матеріалів та інші дії з сексуальним забарвленням.

Значного розвитку правовий інститут „сексуальних домагань” здобув у праві Сполучених Штатів Америки. Ще у 1980 році Комісія з питань рівних можливостей у зайнятості<sup>2</sup> видала керівні вказівки, де оголосила сексуальні домагання формою дискримінації за ознакою статі. Відповідно до цих керівних вказівок, небажані загравання сексуального характеру, вимоги сексуальних послуг та інша словесна чи фізична поведінка сексуального характеру є домаганнями, якщо: 1) підкорення такій поведінці стає умовою надання роботи у прямій формі чи опосередковано; 2) підкорення такій поведінці або її відхилення особою використовується як основа для прийняття рішення щодо роботи такої особи; 3) така поведінка має метою чи наслідком невинуватого втручання у виконання працівником своєї роботи або створення

---

<sup>1</sup> Директива про рівне ставлення, стаття 2.

<sup>2</sup> Ця Комісія була створена Конгресом США для забезпечення виконання положень Частини VII Закону 1964 року про громадянські права, який забороняє дискримінацію за ознакою раси, кольору шкіри, релігії, статі або національності. Вона розслідує скарги на дискримінацію на робочому місці, застосовує примирні процедури, сприяє захисту прав дискримінованих та розробляє відповідні профілактичні заходи.



загрозливого, ворожого чи образливого середовища на місці роботи<sup>1</sup>. Поведінка, яка відповідає умовам, зазначеним у пунктах 1 та 2, вважається сексуальними домаганнями типу „послуга за послугу” (quid-pro-quo), а та, яка відповідає пункту 3 – типу створення ворожого (або образливого) робочого оточення. Причому, сексуальне домагання типу створення ворожого середовища може не мати чисто сексуального характеру, середовище може мати негативне спрямування проти статі без ознак сексуальності у поведінці.

Директива ЄС про рівне ставлення не лише забороняє переслідування (домагання), в тому числі сексуальні домагання на робочому місці як дискримінацію за ознакою статі, але і зобов’язує держави-учасниці вживати заходів для їх запобігання, у тому числі, на рівні національного законодавства.

Позицію МОП із цього питання висвітлює резолюція 1985 року, у якій міститься поняття статевого домагання як небажаної статевої уваги, що виявляється в образливих зауваженнях, брутальних жартах, недоречних коментарях з приводу одягу, зовнішнього вигляду певної особи, її сімейного стану, поблажливого або патерналістського ставлення, що принижує людську гідність тощо, якщо вони дають підставу цій особі вважати, що від її відповідного поводження залежать умови найму.

Сексуальні домагання є поширеною проблемою у трудових відносинах в Україні, що підтверджують результати проведеного дослідження. Як стверджували учасники фокус-групового дослідження, практика сексуальних домагань була досить розвинута ще за радянських часів, і як соціально нездорове явище дісталася нам у спадок. Тому це досить складна проблема, що має глибоке коріння, яке до того, базується на культурних особливостях попередніх десятиліть.

Учасниця фокус-групового дослідження (28 років)

*“У нас чоловіки вважають за потрібне підійти, десь погладити, руку покласти, але вони вважають, що це вони нам так приділяють*

---

<sup>1</sup> Пігенко В. Сексуальні домагання: Діюче законодавство та нинішня політика у Сполучених Штатах, <http://www.rada.kiev.ua/LIBRARY/catalog/law/usa077.txt>.

*увагу, що аж не зручно 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”.*

Під час опитування 1,7 % жінок та 1,2% чоловіків повідомили, що стосовно них мало місце „примушування до статевих відносин як плата за кар’єрне зростання, збільшення зарплати тощо”. 9% жінок та 2,3% чоловіків зазнавали „небажаних неформальних погладжувань та поплескувань сексуального забарвлення з боку керівництва”. Про небажані репліки сексуального забарвлення з боку керівництва повідомили 9,6% жінок та 8,5% чоловіків.

Найбільше хвилює те, що серед учасниць фокус-групового дослідження обговорювалися випадки сексуальних домагань на робочому місці, але про звернення до суду в такій ситуації ніхто не чув. Позиція учасниць була такою: це нічого не дасть, тільки додатково скомпрометує жінку. Недовіра до судової системи захисту не дозволяє жертвам відстоювати свої права і таким чином боротися із дискримінацією на робочому місці. Досить часто учасниці також говорили про сором жертви як перешкоду для звернення до суду у таких справах.

Вперше визначення сексуальних домагань у законодавстві України подане у Законі про рівність<sup>1</sup>. Так, відповідно до нього, сексуальні домагання – дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (дотики, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

Закон про рівність та Проект Трудового кодексу України<sup>2</sup> відносять сексуальні домагання до дискримінаційних дій. При цьому, Проект Трудового кодексу, визначаючи сексуальні домагання, відтворює відповідне визначення Директиви ЄС про рівне ставлення.

Варто зауважити, що європейське право іде шляхом встановлення відповідальності за домагання будь-якого працівника, а не лише керів-

---

<sup>1</sup> Стаття 1.

<sup>2</sup> Стаття 4, Проект Трудового кодексу України, №1038-1.

ника, а в окремих випадках також працедавця, який не вживав заходів для запобігання порушенню прав чи для захисту потерпілих. Закон про рівність зобов'язує роботодавця “вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань”<sup>1</sup>, однак не визначає, які саме заходи повинні вживатися, та не встановлює відповідальності за недотримання цієї норми.

#### 4. Віктимізація

Європейське та деякі національні законодавства у сфері дискримінації містять поняття “віктимізації” та норми захисту від віктимізації. Віктимізація полягає у *ворожих (несприятливих) діях, які вживаються працедавцем як реакція на спроби застосувати правові принципи рівності та заборони дискримінації*. Найкращим прикладом віктимізації є ситуація, коли працівника звільняють чи не дають підвищення через те, що працівник звертався зі скаргами на домагання чи інші форми дискримінації. Директива ЄС про рівне ставлення зобов'язує держав-учасниць застосовувати заходи, які забороняють віктимізацію.

Законодавство України поки що не містить прямих норм заборони віктимізації, однак Кримінальний кодекс України передбачає відповідальність за незаконне звільнення працівника з особистих мотивів<sup>2</sup>. Ця норма може бути застосована у випадках віктимізації.

У Законопроекті про рівні права і можливості<sup>3</sup> містилось положення про те, що “*Поведінка роботодавця або службової особи є неправомірною, якщо він переслідує працівника, який подав скаргу щодо дискримінаційного ставлення до нього*”. Закон про рівність не містить цієї чи іншої норми стосовно віктимізації працівника.

Для досягнення відповідності законодавства України нормам європейського законодавства про заборону віктимізації треба чітко визначити відповідальність за порушення норм Закону про рівність, та, зокрема, за дискримінаційну поведінку роботодавця.

---

<sup>1</sup> Стаття 17.

<sup>2</sup> Стаття 172 “Грубе порушення законодавства про працю”.

<sup>3</sup> Стаття 19.

## 5. Тягар (обов'язок) доказування у справах про дискримінацію

Загальний принцип розгляду скарг, згідно з яким тягар (обов'язок) доказування лежить на заявнику, переважно створює суттєві проблеми, пов'язані із доказуванням для останнього. Наприклад, жінці, яку звільнили з роботи у зв'язку із її вагітністю (чи наявністю малолітніх дітей), практично неможливо довести це в суді, оскільки майже всі докази (документи, свідки – колишні співробітники) переважно перебувають у сфері впливу працедавця. Крім того, останній, зазвичай, має більше можливостей скористатися послугами професіонального захисника, а працівник під час таких судових розглядів не працює і позбавлений джерела доходу.

Ще одним аргументом, чому жертви дискримінації, як правило, не звертаються до суду, учасники дослідження назвали недовіру до справедливого розгляду справи і поширення стереотипу, що „жертва сама спровокувала кривдника”.

Директива Ради ЄС про тягар доказування<sup>1</sup> у випадках дискримінації за ознакою статі вимагає від держав-учасниць вжиття заходів, потрібних для забезпечення гарантій: якщо особа заявляє про спричинення їй шкоди у зв'язку із неповагою до принципу рівності і надасть суду чи іншому компетентному органу факти, які дають змогу припустити існування прямої чи непрямой дискримінації, обов'язок доказування відсутності факту порушення принципу рівності лежить на стороні, яка захищається. Цим Директива перекладає обов'язок доказування із працівника на працедавця, чим суттєво поліпшує становище працівника в процесі.

Попри те, що нові процесуальні кодекси України, які недавно набули чинності<sup>2</sup>, вміщують чимало прогресивних положень, покликаних зробити ефективнішою процедуру судового захисту, у тому числі від дискримінації<sup>3</sup>, процесуальне законодавство все ще потребує змін, які

---

<sup>1</sup> Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex.

<sup>2</sup> Цивільно-процесуальний кодекс України та Кодекс адміністративного судочинства України, які набули чинності 1 вересня 2005 року.

<sup>3</sup> Так, у справах щодо оскарження рішень, дій чи бездіяльності суб'єктів владних повноважень адміністративні суди перевіряють, чи прийняті (вчинені)

б враховували специфіку розгляду справ про гендерну дискримінацію у сфері праці. Зокрема, необхідно передбачити в ЦПК України та КАС України можливість покладення на сторону, що звинувачується у дискримінації, обов'язку (тягаря) доказування, тобто обов'язку довести, що принцип рівного ставлення не було порушено.

Аналогічні положення варто також внести у Закон про рівність для спрощення процедури доведення фактів дискримінації при їх розгляді іншими уповноваженими на це органами. Це є важливим завданням, оскільки, як підтверджено результатами проведених фокус-груп, найсерйознішою причиною, яка стримує жінок від звернення для захисту від дискримінації до суду чи інших органів, є саме усвідомлення потерпілою неможливості довести факти дискримінаційних дій працедавця.

## **6. Концепція комплексного підходу до становлення гендерної рівності**

При розробленні та здійсненні гендерної політики в Україні важливим є врахування Концепції комплексного підходу до становлення гендерної рівності (“gender-mainstreaming”). Ця Концепція, яка була підтримана на Четвертій всесвітній конференції зі становища жінок, розроблена Радою Європи та є одним із основних завдань Європейського Союзу.

Комплексний підхід полягає у тому, щоб інкорпорувати проблематику рівності між жінками і чоловіками в усі сфери суспільного життя і на всіх рівнях управління ними.

Рада Європи створила групу спеціалістів з питань комплексного підходу до проблеми рівності статей. Група розробила концептуальні основи, методологію та методику комплексного підходу. Зокрема, визначено комплексний підхід як такий, коли *“Реорганізація, поліпшення, розвиток та оцінювання політики відбувається так, що*

---

вони, зокрема, з дотриманням принципу рівності перед законом, запобігаючи несправедливій дискримінації. Крім того, КАС України встановлено, що суд застосовує принцип верховенства права з урахуванням судової практики Європейського суду з прав людини.

*перспектива рівності включена у всі політичні рішення на всіх рівнях та стадіях діями, які зазвичай беруть участь у розробленні політики”<sup>1</sup>.*

Комплексний підхід покликаний інтегрувати перспективу рівних можливостей у щоденну роботу публічних органів так, щоб рівність враховувалася в усіх аспектах їх роботи. Громадські консультації часто є основною частиною цього процесу. Це дає можливість тим, хто може потерпати від негативного впливу публічної політики, наприклад жінкам, брати участь у процесі розроблення цієї політики.

## **7. Спеціальне законодавство та спеціальні органи для забезпечення гендерної рівності**

Забезпечення державою гарантованих громадянам прав на рівні права та захист від дискримінації, забезпечення гендерної рівності у сфері праці та інших сферах суспільного життя вимагає наявності спеціального законодавства та державних інституцій, які мають на меті практичне забезпечення виконання гендерної політики.

Комітет з економічних, соціальних і культурних прав вважає, що *національні політики і стратегії мають передбачати створення ефективних механізмів та інституцій, де вони не існують, у тому числі адміністративні органи влади, омбудсміб та інші національні інституції з прав людини, суди та трибунали*<sup>2</sup>. Ці інституції повинні досліджувати та реагувати на заявлені порушення заборони дискримінації та надавати засоби правового захисту від таких порушень. Держави-учасниці Пакту, в свою чергу, повинні забезпечити ефективне застосування таких заходів.

Спеціальні закони з рівності прав і можливостей чоловіків та жінок прийняті у багатьох країнах світу, таких як Норвегія, Ісландія, Швеція, Данія, Литва, Словенія.

Наприклад, Акт про рівні можливості Швеції від 1 січня 1992 року передбачає санкції проти гендерної дискримінації, а також вживання

---

<sup>1</sup> Gender Mainstreaming: Conceptual framework, methodology and presentation of good practices, (EG-S-MS (98)2).

<sup>2</sup> Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment № 16 (2005) Article 3: the equal right of men and women to the enjoyment of all economic, social and cultural rights, E/C.12/2005/3, 13 May 2005.

позитивних заходів для забезпечення гендерної рівності. Відповідно до цього Акту всі працедавці, які мають не менше десяти найманих працівників, повинні розробляти щорічний план з рівних можливостей, зокрема щорічне дослідження різниці в оплаті праці. Акт про рівні можливості в Республіці Литва, який набрав чинності 1 березня 1999 року, був першим для Центральної і Східної Європи<sup>1</sup>.

Крім організацій та органів, відповідальних за забезпечення рівних можливостей для чоловіків та жінок в інститутах Європейського Союзу, кожна держава-учасниця Європейського Союзу створила власні механізми, зокрема спеціальні органи, наприклад, Велика Британія – Комісію щодо забезпечення рівних можливостей, Польща – Уповноваженого уряду з питань рівного статусу жінок та чоловіків. У США таким органом є Комісія з рівних можливостей у сфері зайнятості.

Узагальнюючи світовий досвід, можна виділити такі основні види державних структур, які забезпечують впровадження гендерної рівності<sup>2</sup>:

- *президентські структури*: радник з гендерних питань; консультативно-дорадчий орган з гендерної проблематики та ін.;
- *парламентські структури*: радник з гендерних питань при голові парламенту; парламентський комітет (або підкомітет) у справах гендерної рівності; науково-дорадчий орган з питань гендеру; жіночі фракції та ін.;
- *Омбудсмен* у справах гендерної рівності або рівних можливостей;
- *урядові структури*: радник при прем'єр-міністрі; управління при прем'єр-міністрі або інших високопоставлених членах Кабінету; управління з гендерної проблематики; комісія у справах гендерної рівності при уряді; різні комітети, комісії;

---

<sup>1</sup> Женщины в Европе. Гендерная и Экономическая Справедливость в Доступе и Интеграции в ЕС. – NEWW-Polska.

<sup>2</sup> Класифікацію подано у статті Мельник Т. М. “Міжнародний досвід утвердження гендерної рівності”, Матеріали міжнародної конференції “Міжнародний досвід державного забезпечення рівності жінок та чоловіків, Україна, Київ, 30 червня–1 липня 2003 року.

- *міністерства, державні комітети*: державний комітет у справах гендерної рівності; в рамках міністерств – окремі структури з проблем гендерної рівності;
- *структури з питань гендеру в місцевих органах*.

Серед основних повноважень, якими наділяються такі спеціальні органи, можна виділити:

- збір та поширення інформації про гендерні проблеми;
- здійснення моніторингу реалізації чинного законодавства про гендерну рівність та його виконання;
- підготовку звітів та заходів щодо стимулювання діяльності, яка сприяє ліквідації гендерної дискримінації;
- розроблення програм позитивних заходів, спрямованих на громадян, працедавців та профспілки;
- розроблення та гендерну експертизу проектів нормативних актів та заходів державних органів у сфері забезпечення гендерної рівності;
- допомогу в роботі та (чи) координацію діяльності інших державних органів у питаннях гендеру;
- розгляд скарг про дискримінацію на ґрунті статі щодо заробітної плати, працевлаштування чи переслідування, розслідування випадків дискримінації та сексуальних домагань;
- ініціювання судових розглядів справ про гендерну дискримінацію;
- представництво інтересів потерпілих від дискримінації у судах за певних умов;
- обговорення ініціатив неурядових організацій, у тому числі міжнародних, метою яких є утвердження гендерної рівності.

Створення спеціального органу передбачається і Законом про рівність. Ним є Спеціально уповноважений центральний орган вико-



навчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (далі – Спеціальний орган).

Щобільше, Закон зобов'язує такий орган розглядати скарги осіб, які зазнали дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань. Проте для виконання цього обов'язку Закон, на жаль, не наділив його повноваженнями, необхідними для ефективного розгляду скарг та реагування на дискримінаційні дії. Спеціальний орган „розглядає звернення громадян з питань дискримінації за ознакою статі” та „веде облік, узагальнює випадки дискримінації за ознакою статі”, а також „вносить пропозиції щодо їх усунення”<sup>1</sup>.

Таким чином, існує реальна загроза того, що з'явиться ще один державний орган, не здатний ефективно захищати осіб від гендерної дискримінації, а тому і реально впливати на державну політику щодо забезпечення гендерної рівності.

Натомість держава повинна потурбуватися про створення альтернативного механізму захисту від дискримінації, зокрема на базі діяльності Спеціального органу. Однак це можливо лише за умови наділення такого органу повноваженнями не лише щодо розгляду скарг на дискримінаційні дії приватних та посадових осіб, державних органів, а й на проведення перевірок за такими скаргами та прийняття за ними обов'язкових до виконання рішень (у тому числі таких, що передбачають накладення санкцій, призначення компенсації і т. д.).

## **8. Тимчасові спеціальні заходи, спрямовані на забезпечення гендерної рівності**

Багато міжнародних документів, у тому числі і ратифіковані Україною, передбачають можливість застосування тимчасових спеціальних заходів (“temporary special measures”, “positive action”, “affirmative measures”) для забезпечення чи прискорення встановлення фактичної рівності, в тому числі рівності жінок та чоловіків. Такі заходи, згідно з міжнародним законодавством, не вважаються дискримінаційними.

Тимчасові спеціальні заходи – це заходи, які йдуть далі простої заборони дискримінації і спрямовані на пошук захисту від дискри-

---

<sup>1</sup> Стаття 11.

мінаційного становища. І національні в різних країнах, і міжнародні нормотворчі органи та суди визнають, що всі форми позитивних спеціальних заходів мають бути обґрунтовані та об'єктивні, і працювати пропорційно до завдань. Тому часто позитивні спеціальні заходи є обмеженими в часі та обсягах, беручи до уваги особливі незручності, від яких потерпає особа чи група людей, та необхідність подолання дискримінації, що склалася в минулому.

Декларація про рівноправність жінок та чоловіків Комітету міністрів Ради Європи<sup>1</sup>, зокрема, говорить про необхідність передбачення відповідних заходів – *також і тимчасових спеціальних заходів, які спрямовані на прискорення встановлення реальної рівноправності жінок та чоловіків у різних сферах, та зокрема у доступі до державних посад усіх рівнів, доступі до всіх професій, зайнятості та заробітної плати.*

Комітет з економічних, соціальних і культурних прав визнав потребу у спеціальних позитивних заходах. Зокрема в Генеральних Коментарях 16 Комітет вказує, *що тимчасові спеціальні заходи можуть бути інколи необхідними для того, щоб привести особу (групу осіб), які перебувають у невідгідному становищі, чи маргінальну особу (групу осіб) до того ж фактичного рівня, що й інші*<sup>2</sup>. Наприклад, якщо загальні умови певної частини населення не дозволяють чи послаблюють використання ними своїх прав, держава повинна вжити спеціальних заходів до виправлення таких умов. Такі заходи можуть передбачати надання на деякий час частині населення певного преференційного ставлення (“preferential treatment”) у певних сферах, порівняно з рештою населення. Однак тільки на час, потрібний для виправлення дискримінації на практиці.

Тим же документом держави-учасниці *заохочуються до прийняття тимчасових спеціальних заходів для прискорення досягнення рівності між чоловіками та жінками у використанні прав згідно з Пактом. Такі*

---

<sup>1</sup> Декларація прийнята Комітетом міністрів 16. 11. 1988 року на 83-1 сесії Комітету міністрів.

<sup>2</sup> Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment № 16 (2005) Article 3: the equal right of men and women to the enjoyment of all economic, social and cultural rights, E/C.12/2005/3, 13 May 2005.

*заходи не визнаються дискримінаційними, якщо вони базуються на зобов'язанні держави викоринити невігідні умови (disadvantage), спричинені минулими чи існуючими дискримінаційними законами, традиціями та практиками. Суть, тривалість та застосування таких заходів мають відповідати специфічній проблемі та контексту, і мають бути адаптовані до обставин. Результати таких заходів мають піддаватися моніторингу для того, щоб ці заходи були припинені, коли їх мета буде досягнута<sup>1</sup>.*

Комітет з прав людини прийняв використання квот у звітах декількох країн. Наприклад, Комітет прийняв конституційні зміни в Індії, які передбачали резервування третини місць у виборних місцевих органах для жінок.

Жіноча Конвенція покладає обов'язок на країни вживати спеціальних заходів та зазначає, що такі заходи повинні бути передусім спрямовані на подолання дисбалансу та попередніх дискримінаційних практик. Конвенція зазначає, що такі заходи повинні бути обмежені в часі, однак не пропонує спеціальних часових рамок. В Генеральних Рекомендаціях 23 Конвенція також ясно підтримує надання квот для досягнення гендерного балансу у громадських та політичних органах.

Стаття 14 Європейської Конвенції<sup>2</sup> вказує, що здійснення прав та свобод має бути гарантоване без будь-якої дискримінації. Це акцентує увагу на тому, що держави можуть мати у своїх нормативних актах позитивні зобов'язання за цією статтею поряд із негативним зобов'язанням не дискримінувати. Преамбула Протоколу 12 до Європейської Конвенції наголошує на важливості спеціальних заходів та наголошує, що принцип заборони дискримінації не забороняє державам вживати заходів для сприяння повній та ефективній рівності, за умови, що буде об'єктивне та справедливе обґрунтування для цих заходів.

Необхідність позитивних зобов'язань держав за статтею 14 Європейської Конвенції для гарантування рівності поряд із зобов'язанням не

---

<sup>1</sup> Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment №16 (2005) Article 3: the equal right of men and women to the enjoyment of all economic, social and cultural rights, E/C.12/2005/3, 13 May 2005.

<sup>2</sup> Конвенція про захист прав та основних свобод людини, ратифікована Україною 17. 07. 1997 року.

дискримінувати та запобігати дискримінації підтверджується також недавніми справами Європейського Суду з Прав людини.

У своїй Рекомендації 84/635/ЕЕС<sup>1</sup> стосовно сприяння позитивним заходам для жінок Рада ЄЕС стверджує, що рівність можливостей для чоловіків і жінок потребує більше, ніж просто антидискримінаційного закону, й акцентує увагу на негативних шкідливих впливах, які лежать в основі дискримінації і які постають із поширених у суспільстві уявлень, ґрунтованих на ідеї традиційного розподілу ролей в суспільстві між чоловіками та жінками.

Найбільш поширеними видами спеціальних позитивних заходів, які використовуються в національних та міжнародних юрисдикціях, є наведені нижче.

**Навчання та підтримка.** Деякі національні нормативні акти з прав людини визначають навчання та підтримку як один із методів подолання проблеми нерівності. Навчання створює умови для рівності можливостей, але не вирішує проблему дискримінації, що виникає на останній стадії відбору кандидатів чи просування по службовій драбині. Члени різних груп, наприклад чоловіки та жінки, можуть мати однакову кваліфікацію та навички, але існуючі упередження чи стереотипи завадять досягненню рівності можливостей у зайнятті певної посади. Наприклад, у Великобританії законом<sup>2</sup> передбачено, що за певних обставин, зокрема занадто низького представництва однієї з груп, працедавці можуть забезпечувати навчання для працівників цієї групи, щоб заохотити їх до виконання нової роботи чи подання своїх кандидатур на інші посади. Однак, працедавцям не дозволено дискримінувати на користь представників однієї статі під час прийняття на посаду, крім випадків, коли це визначається особливостями роботи.

**Преференційне ставлення** (*“preferential treatment”*). Практика преференційного ставлення до членів груп, які перебувають у не вигідному становищі чи потерпають від дискримінації, є формою позитивних заходів, яка інколи заборонена міжнародними нормами. Автоматичне надання переваги чи спеціальна увага, що ґрунтується на

---

<sup>1</sup> Recommendation 84/635/EEC on the promotion of positive action for women, OJ 1984 L 331/34.

<sup>2</sup> UK Sex Discrimination Act 1975.

певних особистих характеристиках, через яку особи або групи відібрані для роботи, навчання чи підвищення кваліфікації, є забороненою в деяких країнах через дискримінаційний ефект на інших осіб. Це можливо навіть у випадках, коли особисті характеристики, наприклад стать, використовується тільки як так званий “плюс”-фактор при виборі з двох однаково кваліфікованих кандидатів. Альтернативна форма преференційного ставлення містить врахування належності особи до групи осіб, які перебувають у невідгідному становищі чи потерпають від дискримінації, разом з іншими факторами, які впливають на рішення про прийняття на роботу.

Європейський Суд Справедливості розглядав питання автоматичного надання переваги у справах гендерної дискримінації на робочому місці. Законодавство Європейського Союзу дозволяє таку пріоритетність, але тільки у випадках, коли кандидати мають однакові якості та кваліфікацію. У таких випадках за однакової кваліфікації двох претендентів на робоче місце перевага може надаватися представнику групи осіб, які перебувають у невідгідному становищі чи потерпають від дискримінації.

**Квоти.** Квоти є однією з форм преференційного ставлення. Хоча квоти мають законну мету забезпечення доступу до можливостей та участі для групи осіб, які перебувають у невідгідному становищі чи потерпають від дискримінації, їх сліпе застосування може призвести до дискримінації осіб, які змагаються за ті самі можливості. У сферах, де участь сама собою є основною метою, наприклад як у демократичній політиці, часто використовують квоти. Квоти іноді застосовують в галузі освіти, органах державної влади та у сфері зайнятості.

Квоти назагал дозволені тільки там, де вони є тимчасовими і обмеженими за своєю природою. Хоча законодавчі норми дозволяють застосування квот, не треба забувати про те, що квоти можуть мати негативний ефект за певних обставин. Наприклад, положення про квоти для неповносправних працівників може наштовхувати на думку, що такі працівники не можуть конкурувати за роботу на відкритому ринку праці, створювати уявлення про те, що такі працівники менше варті економічно та менш продуктивні.

У світі існують також практики застосування позитивних дій та заходів у призначуваних органах влади. Стратегії позитивних дій застосовуються при підготовці потенційних кандидатів на посаду, відборі кандидатів і призначенні, просуванні по службі.

При підготовці потенційних кандидатів на посаду можна застосовувати такі спеціальні позитивні заходи:

- Організація спеціального навчання для недопредставленої статі у певних галузях з метою вирівнювання стартових можливостей;
- Обов'язкова вимога до списків у резерв кадрів від галузевих міністерств і відомств – мінімальне 30-відсоткове представництво осіб однієї статі;
- Формування гендерно збалансованого резерву кадрів, включаючи навчання для просування на керівні посади;
- Практика “відкритих дверей” і добровільних практик у державних установах;
- Використання нетрадиційних каналів інформування про вакансії;
- Оголошення про вакансії не повинні складати враження про дискримінацію однієї зі статей.

Спеціальні заходи при відборі кандидатів і призначенні на посаду передбачають:

- Вимоги до кандидатів не мають передбачати переваг для осіб однієї статі;
- Короткі списки обов'язково складаються з прізвищ осіб обох статей;
- При рівній професійній підготовці перевага надається кандидату недопредставленої статі в даній галузі.

Спеціальні заходи з просування по службі передбачають:

- Забезпечення умов праці, що дозволяють батькам суміщати з роботою виконання батьківських і громадянських обов'язків (гнучкий графік, обладнані кімнати матері і дитини та ін.)
- Кандидатури на просування по службі мають бути альтернативними і представляти осіб обох статей;
- При рівних професійних якостях віддавати перевагу кандидатурі неопределеної статі;
- Рівні можливості підвищення кваліфікації для жінок і чоловіків.

Окремо слід відзначити Указ Президента України № 1135/2005 “Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” від 26 липня 2005 року. У пункті 3 цього Указу сказано: “*Міністрам, керівникам інших центральних та місцевих органів виконавчої влади щороку організувати розроблення та проведення заходів щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків*”. Пункт 5 цього Указу покладає координацію заходів, здійснюваних центральними і місцевими органами виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав жінок і чоловіків та рівних можливостей їх реалізації, на Міністерство у справах молоді та спорту.

У законодавстві України спеціальні позитивні заходи вперше були згадані у Законопроекті про рівні права та можливості та знайшли відображення у Законі про рівність. Відповідно до Закону про рівність<sup>1</sup>, позитивні дії – спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України.

Визнання законодавцем важливості позитивних заходів для досягнення гендерної рівності у суспільстві відображене вже у Преамбулі до цього Закону. Так, у ній зазначено, що метою Закону є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства, у тому числі, “ *шляхом застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між*

---

<sup>1</sup> Стаття 1.

можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України”. Законом також встановлено, що державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована, зокрема, на застосування позитивних дій<sup>1</sup>. Важливо також, що у Законі прямо зазначено: позитивні дії не вважаються дискримінацією за ознакою статі<sup>2</sup>.

Закон визначає інституції та осіб, які мають право застосовувати позитивні дії, а саме:

- органи державної влади та місцевого самоврядування, підприємства, організації та установи, об’єднання громадян, які сприяють збалансованому представництву статей в управлінні та прийнятті рішень. Для досягнення мети цього Закону у своїй діяльності вони можуть застосовувати позитивні дії<sup>3</sup>;
- Спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків вносить пропозиції щодо застосування позитивних дій та їх припинення<sup>4</sup> (далі – Спеціальний орган);
- органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування в межах своєї компетенції здійснюють позитивні дії<sup>5</sup>.

Крім того, роботодавці можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників<sup>6</sup>. А колективні угоди мають передбачати комплектування кадрами і просування працівників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої з них існує дисбаланс<sup>7</sup>.

---

<sup>1</sup> Стаття 3.

<sup>2</sup> Стаття 6.

<sup>3</sup> Стаття 7.

<sup>4</sup> Стаття 11.

<sup>5</sup> Стаття 12.

<sup>6</sup> Стаття 17.

<sup>7</sup> Стаття 18.



Законом встановлено, що Спеціальний орган вносить пропозиції щодо застосування позитивних дій та їх припинення<sup>1</sup>. Однак, закон чітко не визначив умов та підстав застосування позитивних заходів, не прописав механізму прийняття рішення про їх застосування та припинення дії, а також контролю за їх здійсненням.

\* \* \* \*

Таким чином, основними ознаками міжнародного та європейського законодавства, спрямованого на ліквідацію дискримінації за ознакою статі та утвердження принципу рівного ставлення, є:

- заборона дискримінації за ознакою статі (як прямої, так і непрямої);
- особливі заходи, які сприяють фактичному досягненню рівності між жінками та чоловіками, і які спрямовані на заборону прямої і непрямої дискримінації;
- заборона віктимізації, переслідувань (домагань) та сексуальних домагань як дискримінаційних дій;
- покладення тягаря (обов'язку) доказування у справах про дискримінацію на працедавця;
- призначення компенсації та санкцій за порушення права;
- прийняття спеціальних законодавчих актів з питань гендерної рівності;
- запровадження відповідних інститутів захисту встановлених прав – Обмундосіб та інших органів, уповноважених здійснювати контроль за виконанням встановлених норм та розглядати справи про порушені права.

---

<sup>1</sup> Стаття 11.

## ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА НА ВІЛЬНЕ ОБРАННЯ ЗАНЯТЬ ТА ЗАХИСТУ ВІД БЕЗРОБІТТЯ

Державна політика України щодо зайнятості населення, визначена, зокрема, у Законі України “Про зайнятість населення”, ґрунтується на принципі забезпечення рівних можливостей усім громадянам незалежно від статі та віку<sup>1</sup>. Цим же законом громадянам гарантовано захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення<sup>2</sup>. Моніторинг преси показав, що **30,1%** від усіх оголошень, що стосувалися ринку праці, містять вимоги щодо віку та статі.

Стаття 5 цього закону забезпечує надання додаткових гарантій щодо працевлаштування окремим категоріям населення, які потребують соціального захисту і “*нездатні конкурувати на ринку праці*”. До таких категорій населення, зокрема, віднесені *жінки*, які мають дітей віком до шести років, *одинокі матері*, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, *молодь*, яка закінчила або припинила навчання, діти (сироти), які залишилися без піклування батьків, особи *передпенсійного віку* (чоловіки після досягнення 58 років, жінки – 53 років). Проектом Трудового кодексу України<sup>3</sup> передбачено бронювання робочих місць та квоту для прийняття на роботу цих категорій громадян. Такі положення законодавства України та законопроекту Трудового Кодексу з одного боку відповідають вимогам міжнародних конвенцій, зокрема Конвенції Міжнародної організації праці (далі – МОП) № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для працюючих чоловіків і жінок: працюючі з сімейними обов’язками<sup>4</sup>, однак обмежують у гарантіях інші категорії громадян, зокрема інші категорії працівників із сімейними обов’язками. Такою категорією є чоловіки, що скористалися наданим законом правом на відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку<sup>5</sup>. Так, якщо чоловік звертається до державної служби зайнятості після перебування у такій відпустці, він не

<sup>1</sup> Стаття 3, Закон України “Про зайнятість населення”.

<sup>2</sup> Стаття 4, Закон України “Про зайнятість населення”.

<sup>3</sup> Стаття 34, Проект Трудового кодексу України...

<sup>4</sup> Конвенція ратифікована Україною у 1999 році.

<sup>5</sup> Стаття 179 КЗпП України.

має права на відновлення статусу безробітного, оскільки таке право передбачено тільки для жінок<sup>1</sup>. Негативно впливає на становище жінок на ринку праці визначення у законі «Про зайнятість населення» жінок з дітьми як таких, які *“нездатні конкурувати на ринку праці”*.

Гарантії вільного доступу до професій та вибору роботи для всіх працівників, передбачені в міжнародному законодавстві та законодавстві України, мають певні винятки. Відповідно до норм міжнародного законодавства<sup>2</sup> не вважаються дискримінацією обмеження доступу чи переваги за ознакою статі при прийнятті працівників на певні види робіт, пов'язані з особливостями характеру та умов цих робіт.

На 7-му Європейському конгресі з трудового права і соціального забезпечення, який відбувся у м. Стокгольмі (Швеція) 4–6 вересня 2002 року, були систематизовані випадки, коли вимога виконання конкретної роботи особою певної статі є виправданою, а саме:

- у деяких сферах мистецтва (наприклад, чоловік не може бути моделлю, якщо перед скульптором стоїть завдання виліпити Єву);
- залежно від культурних чи релігійних особливостей (у деяких державах жінки вилучені зі сфери державної служби чи бізнесу через релігійну специфіку);
- коли такі вимоги пояснюються інтересами третіх осіб (не лише працедавця і працівника). Наприклад, у виправно-трудовах установах працівник має бути однієї статі з особою, яка підлягає особистому обшуку;
- для дотримання прав на захист честі та гідності, приватного життя. Наприклад, існування єдиного працівника тюрми (чоловіка), відповідального у тому числі і за огляд ув'язнених, судовим

---

<sup>1</sup> п. 52 Положення про порядок реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних, виплати допомоги по безробіттю, а також умови подання матеріальної допомоги в період професійної підготовки та перепідготовки, Постанова КМУ № 578 від 27. 04. 1998 року.

<sup>2</sup> Конвенція №111 МОП Про дискримінацію в області праці та занять (вступила в силу у 1960 році), Директива про рівне ставлення.

рішенням було визнано проявом дискримінації щодо ув'язнених жінок;

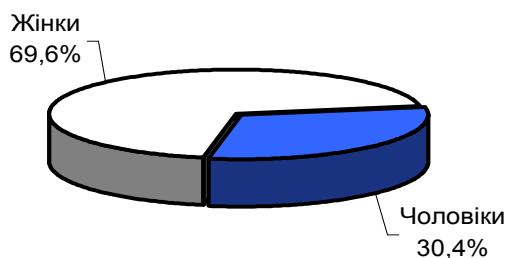
- в інтересах безпеки самих жінок – заборона застосування праці жінок на підземних роботах, нічної праці тощо. Слід зазначити, що однією із тенденцій законодавства ЄС є поступове скорочення таких робіт, де забороняється чи обмежується застосування праці жінок. У багатьох країнах такі заборони розглядаються як порушення принципу рівності можливостей і, як наслідок, Конституції;
- встановлення гарантій підвищеного захисту для вагітних жінок і жінок, які доглядають дітей (як правило, це виявляється у можливості переведення таких жінок на легші роботи, а також заборони звільнення у період вагітності і до закінчення відпустки для догляду за дитиною).

Однак, різниця у ставленні до працівників різної статі, викликана особливостями роботи, яка виконується, повинна бути обґрунтованою та законною. Подібну норму містять статті 4 та 23 Проекту Трудового кодексу України.

Закон про рівність містить норму, в якій зазначено: “Не вважаються дискримінацією за ознакою статі: спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини”, а також, крім цього – “особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов’язані з охороною їх репродуктивного здоров’я”. Однак, ця норма не визначає, які саме “особливі вимоги” і в яких випадках можуть бути застосовані, і очевидно, що в такому вигляді ця норма може бути використана для обґрунтування дискримінаційних дій, наприклад обмеження жінок у доступі до певної роботи через “особливі вимоги”, пов’язані з “охороною їх репродуктивного здоров’я”.

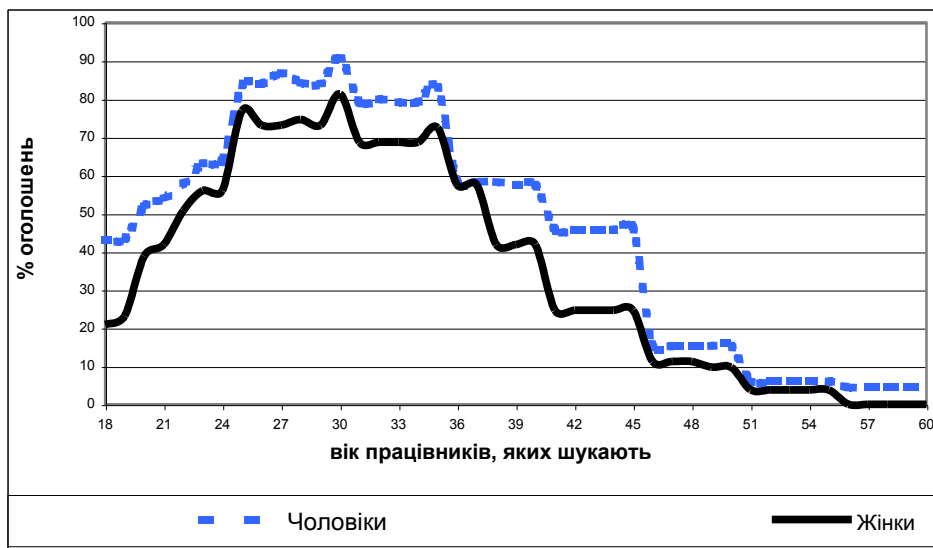
## ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА РІВНОГО ДОСТУПУ ДО РОБОТИ

Одним з найпоширеніших видів дискримінації на ринку праці в Україні є дискримінація за статтю та віком саме на етапі доступу до роботи. Особливо яскраво це ілюструє проведений моніторинг оголошень про роботу.



Моніторинг інформаційно-рекламних видань (“Запрошуємо на роботу” та “Львівські оголошення”) показав, що серед оголошень, які містять вимоги до статі, більш як дві третини (**69,6%**) дискримінують жінок, і трохи менше третини (**30,4%**) – чоловіків.

Наступний графік дозволяє наочно показати співвідношення частки оголошень, які запрошують на роботу чоловіків та жінок різного віку.



Попит на працівників різного віку та статі

Дані наступної таблиці показують відсоток дискримінаційних оголошень за гендером залежно від вакансій, запропонованих на ринку праці.

Серед таких оголошень у **74,3%** випадків на роботу секретарів, офіс-менеджерів, помічників, робота яких є низькооплачувана, запрошували жінок. У решті категорій посад перевагу надавали чоловікам: робітники, обслуговий персонал – **86,1%**; керівники всіх рівнів та адмінперсонал – **79,5%**; кваліфіковані спеціалісти – **66,0%**; менеджери з реклами, з продажу та ін. – **54,3%**.

Працівники, яких шукають	% оголошень, що містять гендерну дискримінацію	
	Чоловіки	Жінки
Керівники всіх рівнів та адмінперсонал	79,5	20,5
Робітники, обслуговуючий персонал	86,1	13,9
Кваліфіковані спеціалісти	66,0	34,0
Менеджери з реклами, з продажу та ін.	54,3	45,7
Секретарі, офіс-менеджери, помічники	25,7	74,3
Інше	50,0	50,0

У таблиці вказані відсотки усередині конкретного типу працівників.

Серед оголошень, в яких при пошуку певних працівників надають перевагу чоловікам, найбільшу частку займають оголошення з набору на роботу робітників та обслугового персоналу, а серед оголошень, в яких при пошуку певних працівників надають перевагу жінкам, найбільшу частку займають оголошення з набору на роботу менеджерів з реклами, з продажу та ін.

Крім того, що у **30,0%** оголошень містять дискримінаційні вимоги до претендентів за віком та статтю, дискримінаційне ставлення демонструє роботодавець і на співбесіді. Учасники фокус-групового дослідження відзначали і наявність під час співбесіди запитань особистого характеру

та таких, що взагалі не мали стосунку до майбутнього працевлаштування.

Всі учасниці зазначили, що майже завжди на співбесідах ставлять питання про наявність малих дітей, плани на одруження і народження дітей, стан здоров'я дітей і т. д. З 1 січня 2006 року запитувати особисту інформацію у працівників забороняє Закон про рівність, але залишається питанням, чи знайомі з цим законом працедавці.

Переважна більшість опитаних (85,9%) не зверталися за оголошеннями про працевлаштування, за якими вони не підходили за статтю чи віком. Під час фокус-групового дослідження учасниці повідомили, що невідповідність за статтю та віком до тих, які вказані в оголошенні, як правило, зупиняють від звернення за таким оголошенням про вакансію.

Серед тих, як все ж таки зверталися за такими оголошеннями (14,1%), майже третині (29,4%) відмовили відразу на підставі невідповідності вимогам, у тому числі 33,3% – жінкам та 24,3% чоловікам. Чверті (25,9%) після співбесіди **відмовили через невідповідність за віком**, причому 57,1% становили особи віком 18–24 роки, 40,9% – 35–44 років, і тільки 4,0% – 25–34 роки. 15,3% опитаним після співбесіди відмовили без зазначення причини, 12,9% – після співбесіди **відмовили через невідповідність за статтю** (причому серед жінок цей відсоток у два рази більший, ніж серед чоловіків – 16,7% проти 8,1%). 11,8% – *отримали роботу, причому цей показник у чоловіків у два рази більший, ніж у жінок (16,2% проти 8,3%)*, 4,7% – відмовили після співбесіди з інших причин.

За даними дослідження, 53,1% опитаних під час працевлаштування ставили запитання, що стосувалися сімейного життя, 46,8% запитували про наявність дітей та їх вік (у тому числі таке запитання ставили 55,7% жінок і тільки 35,0% чоловіків), 17,1% респондентів запитували про плани на материнство/батьківство. **Причому у жінок це запитували у 24,8%, а у чоловіків лише у 6,9% співбесід.**

14,4% опитаним відмовляли у працевлаштуванні у зв'язку з їхнім віком, а 5,6% – у зв'язку із статтю, з них 79,4% – жінки і тільки 20,6% – чоловіки.

Відсоток жінок (6,1%), які під час працевлаштування зіткнулися із тим, що працедавець вживав небажані для них репліки сексуального забарвлення, є значно вищий за відсоток чоловіків (1,5%), що з цим зіткнулися.

Право жінок на однакові з чоловіками можливості при наймі на роботу та на застосування однакових критеріїв відбору при прийомі на роботу передбачено міжнародним законодавством, зокрема ст. 11 Жіночої Конвенції. На виконання цієї Конвенції Україна зобов'язалася внести відповідні норми до національного законодавства.

Позитивною новацією в законодавстві України є антидискримінаційні норми проекту Трудового Кодексу, зокрема ті, які забороняють роботодавцю при доборі працівників *“висувати будь-які вимоги дискримінаційного характеру в оголошеннях (рекламі), а також вимагати від осіб, які шукають роботу, інформацію про їх цивільний стан, особисте життя”*<sup>1</sup>, та забороняють *“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”*<sup>2</sup>.

Норма Закону про рівність 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, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей”*<sup>3</sup>.

Однак за кілька місяців дії закону нічого не змінилось – кількість рекламних оголошень про вакантні посади, що містять обмеження за віком та статтю, з січня 2006 року не стало менше. Тільки за умови наявності механізмів практичного застосування норм нового закону та притягнення до відповідальності за їх порушення стане можливим зменшення рівня дискримінації за статтю та віком на етапі прийняття на роботу.

---

<sup>1</sup> Стаття 29, Проект Трудового кодексу України.

<sup>2</sup> Стаття 60, Проект Трудового кодексу України.

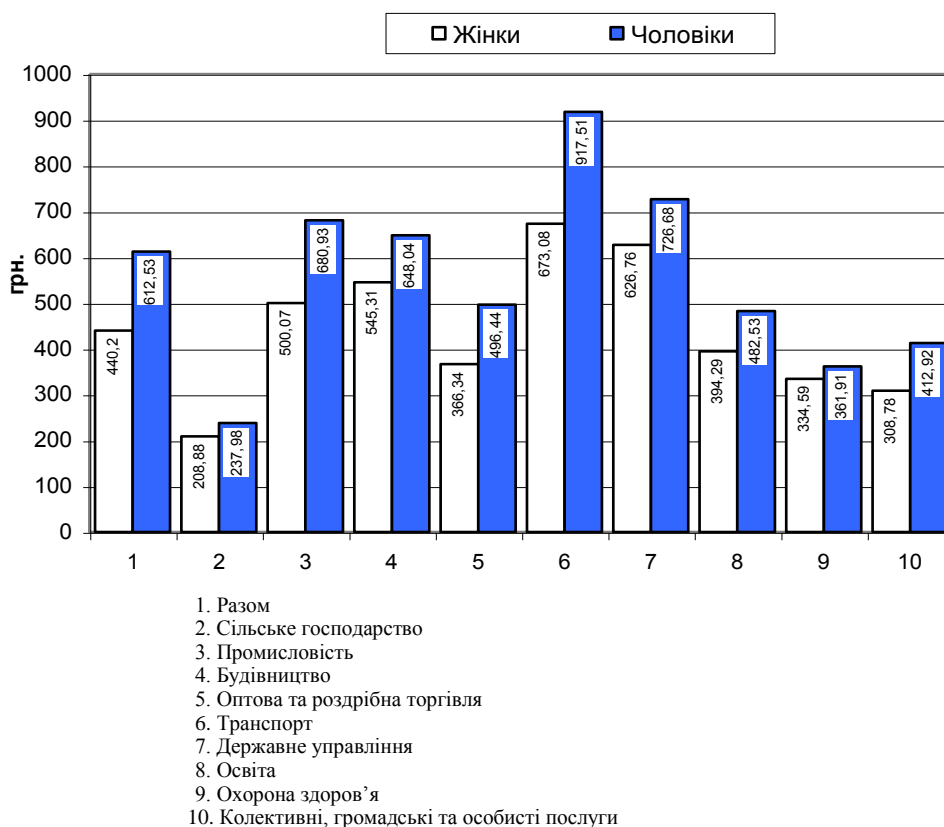
<sup>3</sup> Стаття 17.



## ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА НА РІВНУ ВИНАГОРОДУ ЗА ПРАЦЮ РІВНОЇ ЦІННОСТІ

Світовий досвід показує, що дискримінація за ознакою статі у галузі праці найчастіше виявляється саме в питаннях оплати праці. На практиці у середньому заробітна плата жінок є нижчою, ніж заробітна плата чоловіків.

Це обумовлюється структурними бар'єрами та гендерною сегрегацією у сфері праці, яка відображає різні підходи до оцінювання праці жінок і чоловіків. Саме тому до врегулювання цього питання підходять з особливою увагою.



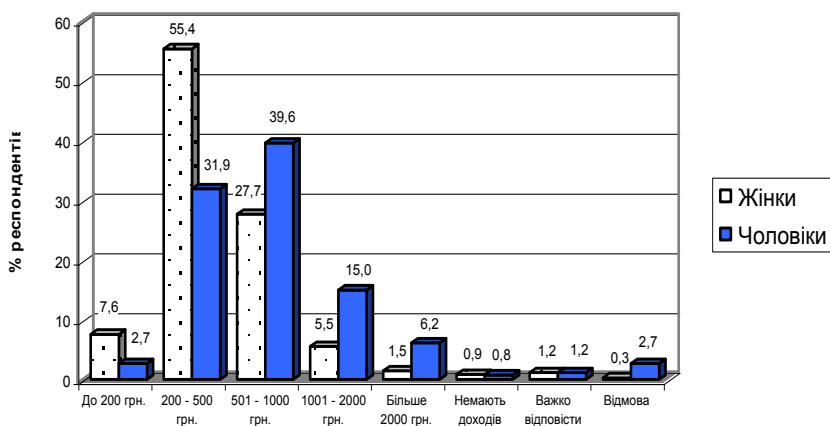
За даними Головного управління статистики у Львівській області, в усіх видах економічної діяльності заробітна плата чоловіків в Україні є

більшою, ніж у жінок. Співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків у промисловості і на транспорті становило **73,4%**, в організаціях, зайнятих операціями з нерухомістю – **85,3%**, в організаціях оптової і роздрібною торгівлі – **73,8%**, на підприємствах, зайнятих колективними, громадськими та особистими послугами – **74,8%**, в установах освіти – **81,7%** організаціях будівництва – **84,1%**, в сільському господарстві **87,8%**, в установах державного управління – **86,2%**<sup>1</sup>.

Дані Головного управління статистики повідомляють про різницю в оплаті праці від 12,2% до 26,2% по Львівській області у 2004 році по всіх видах економічної діяльності.

Результати дослідження показали, що респонденти найчастіше „зовсім не задоволені” теперішнім місцем праці через розмір заробітної плати, про що вказали **26,5%** жінок та **17,3%** чоловіків.

У листопаді 2005 року Пенсійний фонд оприлюднив інформацію про середню заробітну плату по Україні, що становила 751 грн. У той час, за нашими дослідженнями, **55,4%** жінок та **32,0%** чоловіків отримують заробітну плату від 200 до 500 грн., **16,0%** чоловіків і тільки **5,5%** жінок отримують ЗП від 1001 до 2000 грн., більше 2 тис. грн. отримує **6,2%** чоловіків, тоді як у жінок цей показник у 4 рази менший – **1,5** відсотки (див. діаграму).



<sup>1</sup> Економічна доповідь “Гендерні особливості на ринку праці у Львівській області”, Державний комітет статистики України, Головне управління статистики у Львівській області.

Під час фокус-групового дослідження учасниці наводили приклади різниці в оплаті праці чоловіків та жінок за роботу однакової цінності, зокрема серед бухгалтерів.

Принцип рівної оплати за рівну працю закріпила вже Загальна декларація прав людини, у статті 23 якої вказано, що кожна людина має право без жодної дискримінації на рівну оплату за рівну працю.

Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права визначив право на рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці невід'ємною складовою права кожного на справедливі і сприятливі умови праці. Причому у статті 7 зазначено, зокрема: *жінкам повинні гарантуватись умови праці, не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю.*

Право на рівну винагороду за працю рівної цінності є ідеологією Міжнародної організації праці і закріплене перш за все Конвенцією про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності<sup>1</sup>. Відповідно до статті 2 Конвенції кожна держава-учасниця МОП забезпечує застосування щодо всіх працівників принципу рівної винагороди для чоловіків і жінок за працю рівної цінності. Причому цей принцип може застосовуватись або на рівні національного законодавства, або на рівні колективних договорів між працедавцями і працівниками, або ж на обох цих рівнях. Для України як для учасниці МОП і держави, яка ратифікувала Конвенцію № 100, він є обов'язковим.

Стаття 11 Жіночої Конвенції зобов'язує держави-учасниці вживати заходів щодо забезпечення на основі рівності чоловіків та жінок права на рівну винагороду, у тому числі отримання пільг, на рівні умови стосовно праці рівної цінності, а також на рівний підхід до оцінювання якості роботи.

Положення про рівність статей в оплаті праці відображенні і в законодавстві Європейського Союзу. Зокрема, відповідно до статті 141 Амстердамського Договору, кожна держава-учасниця запровадить і підтримає надалі принцип рівної оплати чоловікам і жінкам за роботу рівної цінності. Причому рівна оплата праці, яка має однакову цінність, без дискримінації за ознакою статі чи сімейного становища, стосується

---

<sup>1</sup> Конвенція МОП № 100, ратифікована Україною 10. 08. 1956 р.

всіх аспектів оплати та умов винагороди. Слід зауважити, що ця норма є нормою “прямої дії”, а це означає, що вона підлягає обов’язковому виконанню працедавцями та застосуванню державними органами (у тому числі судовими), незалежно від того, чи відображена вона у законодавстві держави-учасниці.

Законодавство Європейського Союзу також зобов’язує держави-учасниці:

- скасувати будь-яку дискримінацію щодо чоловіків та жінок, що впливає з законів, регулювань чи адміністративних положень, які суперечать принципу рівної оплати;
- ввести в національні правові системи положення, необхідні, щоб працівники, які вважають, нібито щодо них був порушений принцип рівної оплати, мали можливість звернення за відшкодуваннями до компетентних інстанцій;
- вживати всіх необхідних заходів для забезпечення того, що всі положення колективних договорів, шкал заробітної плати, угод про заробітну плату чи персональних контрактів, які суперечать принципу рівної оплати, будуть анульовані або до них буде внесено поправки;
- вживати заходів для того, щоб норми стосовно рівної оплати були донесені до працівників усіма відповідними засобами, зокрема на місці праці<sup>1</sup>.

Законодавство України фактично не закріплює права працівників на рівну оплату за працю рівної цінності. З одного боку, у ньому зафіксовано залежність розміру заробітної плати лише від величини і якості трудового вкладу працівника. Зокрема, стаття 94 Кодексу законів про працю України вказує, що розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації і максимальним розміром не обмежується. Така ж норма міститься і у статті 1 Закону України “Про

---

<sup>1</sup> Council Directive 75/117/EEC of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women.

оплату праці”<sup>1</sup>. З іншого боку, стаття 21 цього Закону вказує лише, що забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від статі, і не містить чіткого положення про те, що кожен працівник незалежно від статі має право на рівну оплату за рівноцінну працю.

У Законі про рівність зроблено спробу закріпити цей принцип. Так, ним встановлено, що роботодавець зобов’язаний здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці<sup>2</sup>. Проте, таке формулювання не видається вдалим, оскільки у ньому йдеться тільки про однакові кваліфікацію та умови праці, а не про роботу рівної цінності. Тому ця норма практично не може бути застосована для вирішення проблеми різниці оплати праці чоловіків і жінок за рівноцінну роботу. Прогресивне положення, згідно з яким, *„якщо заробітна плата жінок і чоловіків, які виконують на підприємстві, в установі та організації рівноцінну роботу, є різною, роботодавець повинен довести, що це не зумовлено статтю працівника”*, яке містилось у Законопроекті про рівні права і можливості, на жаль, не було включено до Закону про рівність.

Важливими акцентами, які впливають із європейського законодавства та судової практики і на які треба звернути увагу при удосконаленні законодавства України, є чітка необхідність закріплення принципу рівної винагороди за роботу рівної цінності. При цьому, поняття *“робота рівної цінності”* не обмежується тільки однаковою (тотожною) роботою чи роботою, яка виконується в той самий час.

Важливим також є застосування принципу прозорості у сфері оплати праці, що дасть можливість працівникам виявляти можливу дискримінацію та захищати в суді своє право на рівну винагороду за працю рівної цінності у разі його порушення.

---

<sup>1</sup> Закон України № 108 «Про оплату праці» від 24. 03. 1995 року.

<sup>2</sup> Стаття 17.

## **ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА НА БЕЗПЕЧНІ УМОВИ ПРАЦІ**

Проблеми, пов'язані з охороною праці на виробництві, стосуються всіх працівників незалежно від статі. Адже сьогодні з усіх зайнятих у матеріальному виробництві 26,1% працівників (у тому числі жінки) працюють на важких роботах або під впливом шкідливих чи небезпечних виробничих факторів<sup>1</sup>. Вплив шкідливих та небезпечних виробничих факторів спричиняє найбільшу шкоду здоров'ю жінок, особливо в період вагітності, викликаючи народження дітей з вадами розвитку, що натомість викликає дитячу захворюваність і смертність, дитячу інвалідність.

Конвенціями МОП була розроблена система пільг та спеціальних обмежень стосовно характеру праці та видів трудової діяльності. Це зроблено для охорони праці жінок в інтересах збереження їх здоров'я та здоров'я їх майбутніх дітей, яке обумовлює здоров'я всього населення та збереження генофонду.

Проте міжнародне законодавство у частині регулювання права на працю наприкінці 90-х років характеризується поступовою ліквідацією гарантій для жінок при використанні їх праці на важких і шкідливих роботах. У Європейській соціальній хартії (переглянутій) принцип охорони праці за статевою ознакою замінено принципом охорони праці матерів та батьків і працівників із сімейними обов'язками. Під впливом цих тенденцій переглядає свої стандарти і пільги МОП. Багато європейських країн вже відмовилися від них та денонсували окремі конвенції МОП.

Законодавство України передбачає істотне обмеження видів робіт, на яких може використовуватися праця жінок. Зокрема, Кодекс законів про працю України<sup>2</sup> забороняє застосування праці жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, окрім деяких підземних робіт (нефізичних

---

<sup>1</sup> Статистичний збірник "Праця України 2003", Державний комітет статистики України.

<sup>2</sup> Стаття 174, Кодекс законів про працю України.

робіт або санітарного та побутового обслуговування). Крім того, забороняється залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Не допускається також залучення жінок до робіт у нічний час, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликано особливою необхідністю і дозволено як тимчасовий захід<sup>1</sup>.

Такі норми були перенесені у Конституцію України та галузеве законодавство у радянські часи із вказаних конвенцій МОП.

Водночас заборона застосування праці жінок на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами, а також на підземних роботах та у нічний час обмежує право жінок на працю, що, відповідно до статті 43 Конституції України, порушує право мати можливість заробляти собі на життя працюю, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Крім того, незважаючи на вказані заборони та обмеження, у несприятливих умовах, у тому числі під впливом перевищення концентрації шкідливих хімічних речовин, пилу переважно фіброгенної дії, рівня вібрації, шуму, важкості праці, напруженості праці та інших факторів працює 16,7 % жінок<sup>2</sup>. Але це тільки офіційна статистика. В умовах масової роботи в неформальному секторі частими є порушення законодавства щодо вагітних жінок, яких залучають до роботи в нічний час, незаконно звільняють з роботи. Отже, завдання посилення охорони праці жінок залишається актуальним.

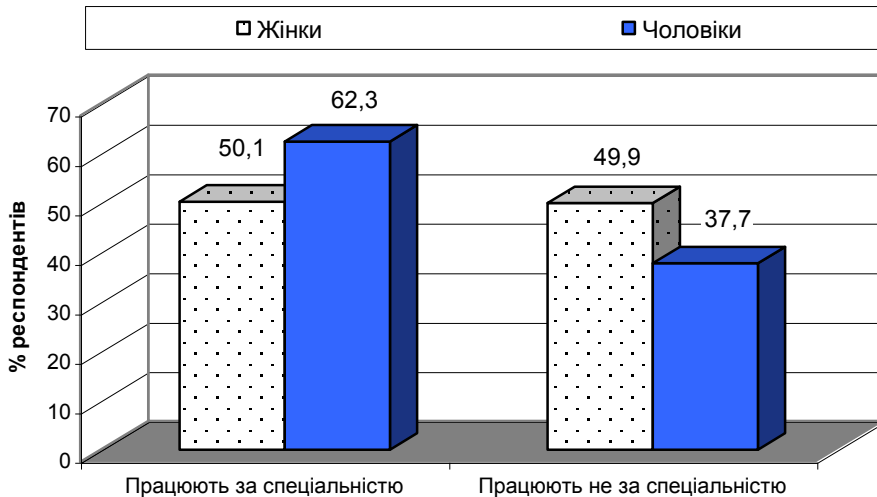
Таким чином, наявність окремих заборон, встановлених як гарантії для жінок, на практиці розвиває у них почуття неповноцінності й не лише обертається обмеженням доступу жінок до праці та отримання певного доходу, але й позбавляє жінок, які працюють на шкідливих роботах, передбачених законом гарантій, пільг та компенсацій. Такі обмеження застосування праці жінок, передбачені законодавством України, не відповідають вимогам часу та мають дискримінаційний характер.

---

<sup>1</sup> Стаття 175, Кодекс законів про працю України.

<sup>2</sup> Статистичний збірник „Праця України 2003”, Державний комітет статистики України.

Це підтверджується результатами досліджень, які засвідчили, що „можливість тяжкої праці в шкідливих умовах за високу платню” визнали „принятною” **7,3%** жінок респондентів, а **39,1%** жінок респондентів – „принятною за певних умов”.



Серед результатів дослідження, вражає той факт, що майже половина респондентів працює не за спеціальністю – 49,9% жінок та 37,7% чоловіків. Це свідчить про те, що при виборі місця праці все-таки працівники віддають перевагу розміру заробітної плати, що є “дуже важливим” для 51,3% жінок та 37,7% чоловіків. Складна економічна ситуація, що привела до банкрутства багатьох виробничих підприємств також зумовила необхідність працевлаштування не за спеціальністю.



## ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА НА ПРОФЕСІЙНУ ОСВІТУ

Відповідно до статті 1 Конвенції МОП № 142<sup>1</sup>, кожен член Організації ухвалює та розвиває всебічні й скоординовані політику і програми професійної орієнтації та професійної підготовки, тісно пов'язані із зайнятістю, зокрема через державні служби зайнятості. Ці політика й програми стимулюють і дають змогу всім особам, *на основі рівності і без будь-якої дискримінації*, розвивати й застосовувати свої здібності до праці у своїх власних інтересах та відповідно до своїх прагнень, враховуючи потреби суспільства.

Згідно із Законом України “Про професійно-технічну освіту”<sup>2</sup>, громадяни України мають рівні права на здобуття професійно-технічної освіти відповідно до своїх здібностей і нахилів. Обмеження допускаються за медичними та віковими показниками, а також показниками професійної придатності, що визначаються Кабінетом Міністрів України.

Тимчасовий державний перелік професій з підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах<sup>3</sup> містить професії, за якими розробляються і затверджуються державні стандарти професійно-технічної освіти, тобто вимоги до змісту професійно-технічної освіти, рівнів кваліфікації випускників професійно-технічних навчальних закладів, основних обов'язкових засобів навчання та освітнього рівня вступників. Цей перелік є нормативно-правовим документом, який визначає назви професій та напрями спеціалізації, плановані рівні професійної кваліфікації випускників професійно-технічних навчальних закладів, обмеження у прийомі їх на роботу за *віком*, медичними показниками та *статтю*.

---

<sup>1</sup> Конвенція МОП № 142 Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів, ратифікована Україною 3. 05. 1979 року.

<sup>2</sup> Стаття 5, Закон України “Про професійно-технічну освіту”.

<sup>3</sup> Перелік затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 02. 04. 1998 р. № 450.

Зокрема, відповідно до цього Переліку, “Гувернантка”, “Помічник вихователя” чи “Господарка садиби” є професіями, здобувати які можуть лише жінки, натомість вчитися на “Охоронника” можуть лише чоловіки.

Такі законодавчі обмеження на здобуття професій за статтю мають явно дискримінаційний характер і не відповідають вимогам часу.

## **ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНОСТІ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ ІЗ СІМЕЙНИМИ ОБОВ'ЯЗКАМИ**

У Преамбулі Жіночої Конвенції зазначено, що держави-учасниці Конвенції „усвідомлюють, що для досягнення цілковитої рівності чоловіків і жінок треба змінити традиційну роль як чоловіків, так і жінок у суспільстві та у сім'ї”.

Мета Конвенції і заходів, затверджених нею – запобігання дискримінації щодо жінок з причин заміжжя чи материнства і гарантування їм ефективного права на працю.

Тому Конвенція забороняє звільнення з роботи на підставі вагітності чи відпустки через вагітність та пологи чи через сімейний стан; вимагає запровадити оплачувані відпустки по вагітності та пологах без втрати попереднього місця праці, посади чи соціальних виплат; сприяти наданню необхідних додаткових послуг, для того, щоб дати можливість батькам поєднувати виконання сімейних обов'язків із трудовою діяльністю та участю в громадському житті, зокрема шляхом створення та розширення мережі установ догляду за дітьми.

Директива 92/85/ЕЕС<sup>1</sup> встановлює, що вагітні працівниці, породіллі та матері, які годують дітей грудьми, за жодних обставин не будуть зобов'язані виконувати обов'язки, які передбачають ризик для безпеки чи здоров'я, пов'язані з впливами чи умовами праці, передбаченими відповідним додатком; а також нічні роботи протягом вагітності та періоду після народження дитини, який має бути визначений національним органом, відповідальним за безпеку та здоров'я.

Відповідно до статті 2 Директиви 97/80/ЕС про застосування принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок стосовно доступу до зайнятості, професійного навчання та кар'єри, і умов праці, жінка у відпустці по вагітності і пологах повинна мати право після закінчення відпустки повернутись на свою роботу чи еквівалентну посаду на

---

<sup>1</sup> Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding.

умовах, не менш вигідних для неї, та користуватися всіма поліпшеннями умов праці, які сталися за час її відсутності.

Директива 96/34/ЕС про рамкову угоду щодо батьківської відпустки надає працівникам (чоловікам та жінкам) індивідуальне право на батьківську відпустку у зв'язку із народженням або усиновленням дитини, для догляду за цією дитиною, на щонайменше 3 місяці, поки дитина не досягне віку 8 років. Причому „для сприяння рівним можливостям та рівним взаєминам чоловіків та жінок”, вказана відпустка повинна надаватися на умовах, що не дозволяють передавати право на неї іншій особі<sup>1</sup>.

Для забезпечення дійсної рівності ставлення і можливостей для працюючих чоловіків і жінок одна з цілей національної політики полягає в тому, щоб особи із сімейними обов'язками, які виконують або бажають виконувати оплачувану роботу, могли здійснювати своє право на це, не зазнаючи дискримінації, і, наскільки це можливо, гармонійно поєднуючи професійні й сімейні обов'язки.

Відповідно до статті 1 Конвенції МОП № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок з сімейними обов'язками<sup>2</sup>, „трудящі з сімейними обов'язками” – це працюючі чоловіки і жінки, які мають сімейні обов'язки щодо дітей, які перебувають на їхньому утриманні, коли такі обов'язки обмежують їхні можливості підготовки, доступу, участі чи просування в економічній діяльності, а також чоловіки і жінки, які мають зобов'язання щодо інших найближчих родичів-членів їхньої сім'ї, котрі справді потребують їхнього догляду чи допомоги, якщо такі обов'язки обмежують їхні можливості підготовки, доступу, участі чи просування в економічній діяльності.

Трудове законодавство України містить широке коло гарантій для жінок, які мають дітей. Зокрема, заборону залучення до робіт у нічний час та надурочних (понаднормових) робіт, направлення у відрядження, переведення на легшу роботу, заборону звільнення та зниження заробітної плати та інші.

---

<sup>1</sup> Стаття 2, Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave.

<sup>2</sup> Конвенція ратифікована Україною 22 жовтня 1999 року.

Відповідно до статті 186-1 КЗпП України ці гарантії поширюються також на чоловіків-батьків, але лише на тих, „які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі)”.

Протягом останніх років у законодавчі акти було внесено низку положень, які певною мірою урівняли в правах чоловіків та жінок – працівників із сімейними обов'язками. Зокрема, відповідно до Закону України “Про відпустки”<sup>1</sup> відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку може надаватися матері, а може бути використана цілком або частинами також батьком дитини, бабусею, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особою, яка усиновила чи взяла під опіку дитину.

Стаття 10 Закону містить прогресивне положення про те, що щорічні відпустки повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи на даному підприємстві на бажання працівника надаються чоловікам, дружини яких перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, а також батькам-вихователям дитячих будинків сімейного типу, вона чомусь надає такі відпустки лише жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда. Те саме стосується і статті 10 Закону про відпустки, яка вказує, що щорічні відпустки на бажання працівника в зручний для нього час надаються жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, позбавляючи такого права чоловіків.

У зв'язку зі змінами, внесеними у статтю 17 Закону про відпустки у липні 2003 року, право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами отримали також чоловіки, які усиновили новонароджених дітей безпосередньо з пологового будинку. Разом з тим відповідно до статті 19 цього ж Закону право на додаткову відпустку має чомусь лише жінка, яка усиновила дитину (а також жінка, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда), а чоловік такого права не має.

---

<sup>1</sup> Стаття 18, Закон України від 15 листопада 1996 року № 506 “Про відпустки”.

За даними нашого дослідження відмову в отриманні лікарняного для догляду за дитиною отримували 1,5% опитаних чоловіків та 8,5 % опитаних жінок.

Кримінальна відповідальність за грубе порушення законодавства про працю (незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів, а також інше грубе порушення законодавства про працю), передбачена статтею 172 Кримінального Кодексу України, посилюється лише, якщо потерпілою є матір, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда.

Таким чином, законодавство України все ще демонструє такий підхід, при якому лише жінки з сімейними обов'язками потребують додаткових гарантій, позбавляючи цих гарантій чоловіків та інших осіб з сімейними обов'язками. Попри це, жінки сприймаються як особи, які не здатні повноцінно конкурувати на ринку праці, а тому потребують додаткових гарантій.

Це ще більше підсилює існуючі в суспільстві стереотипи про те, що догляд за дітьми є виключно жіночим обов'язком. Про те, що питання під час співбесіди про наявність дітей є одним із ключових, особливо, коли мова іде про працевлаштування жінки, ми вже говорили вище. Жінки на фокус-груповому опитуванні повідомляли, що діти є завадою в отриманні роботи, тому що вони можуть хворіти, і жінка буде змушена брати лікарняний, а відтак, як вважають працедавці, неналежним чином виконувати свою роботу. В той же час відсутність дітей також є причиною відмови у прийнятті на роботу, бо, на думку працедавців, це невдовзі зумовить тривалу відсутність працівниці через декретну відпустку у зв'язку з народженням дитини.

Учасниці фокус-групового дослідження:

*“Коли я влаштовувалась, мене питали, чи я одружена і чи збираюся в декрет, і сказали, як піду за рік в декрет, то виженуть. Це було сказано цілком серйозно”.*

*„Мені на одній співбесіді ставили умову три роки не виходити заміж”.*

*“Моя дочка працевлаштовувалась, пройшла всі тести, але, коли дізнались про дитину – відмовили. Не взяли до уваги, що дитина в садку. Відмовила жінка-директор. Відмовляють з порога, якщо є дитина”.*

Окремі норми Закону про рівність свідчать про спроби законодавця звернути увагу на цю проблему. Так, відповідно до Закону про рівність<sup>1</sup>, державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована, зокрема, на *“забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків; підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства”*. Крім цього, вказаний Закон передбачає, що органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування в межах своєї компетенції *“створюють умови для поєднання жінками і чоловіками професійних і сімейних обов'язків”*<sup>2</sup>, та зобов'язує роботодавців *“забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками”*<sup>3</sup>.

Однак очевидно, що без конкретизації вказаних обов'язків, механізмів їх виконання, контролю та відповідальності за їх здійснення, внесення необхідних змін до законодавства України, – вирішення проблеми і надалі буде відкладене на невизначений час.

---

<sup>1</sup> Стаття 3.

<sup>2</sup> Стаття 12.

<sup>3</sup> Стаття 17.

## ЗАБОРОНА ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ВІКОМ

Під час фокус-групового дослідження учасниками в усіх групах наводилися приклади про порушення прав молодих працівників при працевлаштуванні. Наприклад, коли набирають на *безоплатний* випробувальний термін кількох осіб, з умовою, що після випробувального терміну залишиться тільки один найкращий\ща працівник/працівниця, але після закінчення випробувального терміну всім окремо повідомляють, що саме він/вона, на жаль, не пройшли випробувальний термін і їх звільнено. І знову набирають нових працівників на тих самих умовах. Таким чином, фірма/підприємство постійно мають безкоштовну робочу силу. Молоді доводиться погоджуватися на не вигідні умови (безоплатний випробувальний термін, у даній ситуації, що заборонено законом), бо брак досвіду не дозволяє отримати кращу пропозицію.

Серед респондентів опитування найбільше осіб, яким пропонували неоплачуваний випробувальний термін, було серед вікової категорії 18–24 роки, що склало **25,2%**. Відмовляли у зв'язку з віком цій віковій категорії у **12,2%** випадків.

Особи, старші ніж 40 років, зазначали, що їм роботу знайти у їхньому віці майже неможливо.

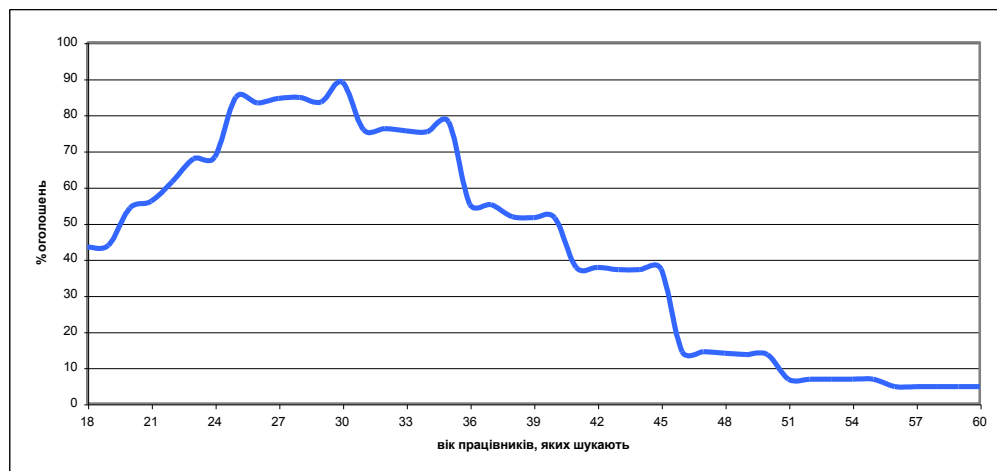
Аналіз оголошень у двох рекламно-інформаційних виданнях „Запрошуємо на роботу” та „Львівські оголошення”, що містять оголошення про вакантні посади на ринку праці показав, що **28,3% з них містили вимоги щодо віку майбутніх працівників**.

Потреба у працівниках на певну посаду певного віку переважно виражалась у віковому діапазоні. Найчастіше зустрічались такі діапазони:

Віковий діапазон	% оголошень
18–35 років	12,5
18–40 років	11,0
18–45 років	8,3
18–30 років	7,7

При аналізі враховувався віковий діапазон від 18 до 60 років.





На графіку відображено відсотки оголошень з досліджуваних газет, в яких зафіксовано потребу в працівниках певного віку. Помітно, що крива розподілу зростає від 18 до 25 років, досягаючи там першого свого піку, потім до 30 років практично не змінюється, набуваючи в цій точці максимального значення, і далі починає спадати.

А, наприклад, у рекламно-інформаційному виданні „Львівська реклама”, яке також має розділ про вакансії на ринку праці, оголошень, через яких би шукали працівників, старших ніж 35 років, за період аналізу взагалі не зафіксовано.

Стаття 22 КЗпП України, яка забороняє обмеження прав чи встановлення переваг у трудових відносинах залежно від різних підстав, не передбачає заборону таких дій залежно від віку працівника. Тобто вік не визначений як одна з заборонених підстав дискримінації. У статті 4 проекту Трудового Кодексу вік вже є в переліку заборонених підстав дискримінації працівників. Цим самим трудове законодавство України наближається до стандартів європейського законодавства, яке забороняє дискримінацію за віком у сфері зайнятості<sup>1</sup>. Загальний принцип заборони дискримінації має у європейському законодавстві певні винятки у застосуванні. Не вважається дискримінацією різниця у ставленні на

<sup>1</sup> Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000, establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation.

основі віку, якщо відповідно до національного законодавства вона об'єктивно та розумно обґрунтована законною метою, зокрема законною політикою зайнятості, цілями та завданнями ринку праці та професійного навчання, і якщо засоби досягнення цих цілей є необхідні та пропорційні. Така різниця у ставленні може зокрема містити встановлення спеціальних умов доступу до зайнятості та професійного навчання для молоді і працівників старшого віку, для забезпечення їх професійної інтеграції та захисту; визначення фіксованих вимог мінімального віку, професійного досвіду для доступу до певних посад; визначення фіксованого максимального віку у випадках необхідного подальшого навчання чи потреби у розумному періоді праці перед пенсією.

Подібні норми відображені у Законі України “Про зайнятість”, який передбачає додаткові гарантії у працевлаштуванні, зокрема, молоді та осіб передпенсійного віку<sup>1</sup>.

Однак, як і в разі дискримінації за ознакою статі, для забезпечення дієвості задекларованого законодавством захисту від дискримінації за ознакою віку, треба передбачити механізми застосування та притягнення до відповідальності за дискримінаційні дії.

---

<sup>1</sup> Стаття 5 Закону України «Про зайнятість населення» від 1. 03. 1991 року № 803: Особам передпенсійного віку (чоловікам по досягненні 58 років, жінкам – 53 років), а також молоді, яка закінчила або припинила навчання у середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних або вищих навчальних закладах, звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і якій надається перше робоче місце, дітям (сиротам), які залишилися без піклування батьків, а також особам, яким виповнилося п'ятнадцять років і які за згодою одного із батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу, держава забезпечує надання додаткових гарантій щодо працевлаштування як особам, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці.

## ПРОБЛЕМИ ЗАХИСТУ ВІД ҐЕНДЕРНОЇ ТА ВІКОВОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ В УКРАЇНІ

Норма Закону про рівність, яка забороняє гендерну дискримінацію, у тому числі у трудових відносинах, та гарантує захист від неї з боку держави, набула чинності з 1 січня 2006 року.

Однак і до того часу право на недискримінацію за ознакою статі та віку було передбачене статтею 24 Конституції України 1996 року. Щобільше, Кодекс законів про працю із часу його прийняття у 1971 році гарантує рівність трудових прав громадян незалежно від статі та забороняє будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від статі працівника, а Конституція – право на судовий захист, яке гарантує кожному право на судовий захист його прав.

Проте, традиції захисту від гендерної та вікової дискримінації в Україні нема.

Судами України такі справи майже не розглядалися. Принаймні відсутні будь-які дані про публікацію відповідних судових рішень в пресі, офіційна статистика по таких справах не ведеться.

Відсутність судових справ, насамперед, пов'язана із відсутністю звернень громадян за захистом від гендерної та вікової дискримінації. Про це, зокрема, свідчать дані опитування суддів<sup>1</sup>.

Так, лише 8% із опитаних суддів, які протягом трьох років розглядали справи про звільнення, вказували, що у цих справах були посилання позивачки на дискримінаційну поведінку власника (керівника). І жодному судді, який розглядав зазначені справи, не доводилося чути посилань позивачки на примушування до вступу у статевий зв'язок. Суддям також не доводилося розглядати кримінальних справ за статтею 154 КК України “Примушування до вступу в статевий зв'язок”. Жоден із опитаних суддів не розглядав справ щодо відмови у

---

<sup>1</sup> Дослідження проводилось ЗУЦ “Жіночі перспективи” спільно з Академією Суддів України у 2005 році. Всього було опитано 56 суддів місцевих судів Львівської області.

прийнятті на роботу через вагітність, сімейний стан або вік. Такий же результат щодо справ за позовами жінок про будь-яку форму дискримінації на ринку праці на підставі статті 24 Конституції України, статті 22 Кодексу законів про працю України чи міжнародних угод, ратифікованих Україною.

Лише 35% суддів розглядали справи про стягнення несплачених працедавцем коштів у зв'язку із відпустками по вагітності і пологах, для догляду за дитиною. Причому таких справ було вкрай мало (найчастіше респонденти називали дві справи, найбільша кількість 5, середня кількість – 1,6).

Відсутність звернень щодо дискримінації підтверджують також адвокати, працівники прокуратури та інспекцій праці.

Так, із 193 звернень, які надійшли до Територіальної державної інспекції праці (далі – інспекція праці) за 11 місяців 2005 року від жінок про порушення їх трудових прав, жодне звернення не містило повідомлення про дискримінацію на робочому місці, в тому числі за ознаками статі чи віку.

Мабуть, тому Державний департамент нагляду за додержанням законодавства про працю України (далі – Держнаглядпраці) не веде статистики дотримання принципу заборони дискримінації, у тому числі за ознакою статі та віку, в трудових відносинах.

Під час перевірок стану додержання законодавства про працю жінок на підприємствах, установах, організаціях усіх форм власності, які проводяться інспекцією праці за дорученням Держнаглядпраці України, досліджується додержання вимог законодавства в частині заборони застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці та піднімання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для жінок граничні норми; заборони залучення жінок до роботи у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3-х років; вимог Закону України “Про відпустки” та ін.

Отримані інспекцією праці у результаті таких перевірок дані фіксують порушення працедавцями прав жінок, однак не відображають

наявності та відсутності різниці у ставленні такого працедавця до осіб різної статі чи віку, наприклад, щодо різниці в оплаті за працю рівної цінності між працівниками різної статі чи віку.

Авторки цього видання не змогли отримати інформації про порушення кримінальних справ за статтею 161 Кримінального кодексу України, яка передбачає кримінальну відповідальність за пряме чи непряме обмеження прав або встановлення прямих чи непрямих привілеїв громадян за ознаками статі або іншими ознаками (в тому числі – за віковою ознакою).

Відсутність звернень громадян до суду та інших державних органів за захистом від дискримінації, на перший погляд, викликана тим, що проблеми гендерної та вікової дискримінації в Україні не існують. Однак, багаторічне надання допомоги правозахисними організаціями особам, яким відмовили у прийнятті на роботу чи звільнили через вагітність (сімейні обов'язки, вік, стать), які зазнали сексуальних домагань на роботі та інших дискримінаційних дій, переконує у серйозності цієї проблеми для України. Проведені дослідження та вивчення досвіду інших країн дають уявлення про її масштаби та дозволяють зрозуміти причини, що стримують особу, яка потерпіла від дискримінації, від подання скарги.

Під час проведення фокус-групового дослідження у відповідях на запитання: **“Чи відомо Вам про випадки, коли працівники зверталися в суд, відстоюючи свої права, чи за захистом від дискримінаційних дій?”** більшість учасниць відповіли, що чули про випадки звернення жінок до суду в справах про незаконне звільнення, невиплату зарплати чи коштів за відпустку по вагітності і пологах. Однак, всі погодились, що це не є поширеним через тяганину, недовіру до суду, корумпованість судової системи, відсутність впевненості в результаті. На питання, чи будуть особисто звертатись до суду, відповіді розділилися приблизно порівну.

Серед респондентів опитування **56,7%** ніяк не реагували на чинення дискримінації щодо них на робочому місці. Респонденти, які ніяк не реагували на перелічені порушення, пояснювали це в основному (**58,3%**) тим, що не вважали порушення за проблему; **22,2%** вказували, що не вірили в можливість вирішення проблеми; **12,5%** працівників, права яких

порушувалися, не знали, як вирішити цю проблему; **5,1%** – пояснювали свою бездіяльність страхом. **3,2%** опитаних не знали, куди звертатися.

Із 161 жінки, які звернулися до нас за консультацією протягом року, звертатися до суду вирішили тільки 5, всі винятково у справах про невикладені кошти за відпустку по вагітності і пологах (1 особа) та заборгованості з виплати заробітної плати при розрахунку (4 осіб). Переважна більшість жінок, які зверталися з проблемами примушування до звільнення через вагітність, звільнення з особистих причин, погрози невикладати відпускних по вагітності і пологах, відмовились звертатися в суд через невіру в можливість позитивного результату, і бажали вирішення своєї проблеми іншим шляхом.

Звичайно, не останнє місце у переліку чинників, які змушують особу мовчазно погоджуватися із дискримінаційним ставленням щодо неї і несправедливими умовами праці, займає страх втратити роботу в умовах недостатньої кількості робочих місць на сучасному ринку праці України.

Однак, це не єдина і не основна причина. Відсутність звернень до державних органів за захистом від дискримінації вказує на те, що прийняття антидискримінаційних норм закону не є достатнім для подолання дискримінації, та демонструє необхідність створення ефективної системи захисту від неї, яка б дозволяла ефективно усувати перешкоди в реалізації права на рівне ставлення (а також забезпечувати, в разі потреби, його примусове здійснення).

## ПРАКТИКА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ ЩОДО ЗАХИСТУ ВІД ДИСКРИМІНАЦІЇ

Європейська конвенція про захист прав людини і основних свобод 1950 року (далі – Конвенція) не лише закріпила засадничі права людини, а й створила особливий механізм їхнього захисту. Сьогодні цей механізм складається із постійно діючого Європейського суду з прав людини (далі – Суд), який покликаний забезпечити неухильне дотримання і виконання норм Конвенції державами-учасницями (в тому числі Україною). Це завдання він здійснює, розглядаючи і вирішуючи конкретні справи за індивідуальними зверненнями громадян держав-учасниць, якщо ними вичерпані внутрішні засоби правового захисту або якщо застосування таких засобів захисту не виправдано затягується.

Конвенція наділила Суд винятковими повноваженнями тлумачити її положення, які, слід відзначити, характеризуються широтою та гнучкістю формулювань, великою кількістю оцінних понять. Тому з'ясування змісту Конвенції, зокрема статті 14, яка гарантує здійснення конвенційних прав і свобод без будь-якої дискримінації, у тому числі за ознакою статі та віку, неможливе без урахування практики Європейського суду.

### **Стаття 14 Конвенції:**

*Здійснення прав і свобод, викладених у цій Конвенції, гарантується без будь-якої дискримінації за ознакою статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного або соціального походження, належності до національних меншин, майнового стану, народження або інших обставин.*

Слід мати на увазі, що Суд неодноразово зазначав: ст. 14 не має автономної дії і застосовується лише у зв'язку з розглядом тих чи інших прав за Конвенцією. У рішенні у справі “Ван Раальте проти Нідерландів” (Van Raalte v. the Netherlands, 1997) вказано: “...стаття 14 Конвенції доповнює інші основні положення Конвенції та протоколів до неї. Вона не має незалежної дії, оскільки застосовується виключно у зв'язку з розглядом “здійснення прав та свобод”, гарантованих цими положеннями. Хоча застосування статті 14 не означає, що існує

порушення цих положень, і саме цією мірою її дія автономна, вона може бути застосована лише тоді, коли факти, які розглядаються, підпадають під сферу застосування одного чи кількох таких положень”. Таку ж позицію суд висловив у рішенні у справі “Ботта проти Італії” (Botta v. Italy, 1998) та інших справах.

Щоб змінити цю ситуацію, 4 листопада 2000 року Рада Європи ухвалила Протокол № 12 до Європейської конвенції про захист прав людини та основних свобод, який має гарантувати право на недискримінацію окремо від інших прав Конвенції як самостійне право. Документ передбачає позитивне зобов’язання держави гарантувати заходи щодо заборони дискримінації на законодавчому, судовому та інших рівнях. Протокол набере чинності після того, як його ратифікують 10 країн. Після набрання чинності Протоколом це право матиме самостійне значення і буде взяте до уваги, якщо оспорювані факти не охоплюватимуться бодай одним з гарантованих Конвенцією прав.

Щодо справ про дискримінацію за ознакою статі, у яких суд застосовував ст. 14, то у практиці Суду їх було небагато, особливо – в трудових відносинах. Це пояснюється, перш за все, тим, що Конвенція окремо не захищає трудових прав осіб.

Однак, деякі випадки дискримінації за ознакою статі у трудових відносинах можуть підлягати захисту, зокрема, за ст. 8 у поєднанні із ст. 14 Конвенції.

### **Стаття 8:**

*1. Кожен має право на повагу до його приватного і сімейного життя, до житла і до таємниці кореспонденції.*

*2. Органи державної влади не можуть втручатися у здійснення цього права інакше ніж згідно із законом і коли це необхідно в демократичному суспільстві в інтересах національної і громадської безпеки або економічного добробуту країни, з метою запобігання заворушенням і злочинам, для захисту здоров’я чи моралі або з метою захисту прав і свобод інших осіб.*

Однією зі справ Суду, яка безпосередньо стосується гендерної дискримінації у трудовій сфері, а саме дискримінації працівників з сімейними обов’язками, є справа “Петровіч проти Австрії” (Petrovic v.



Austria, 1998). Причиною скарги було те, що батькові відмовили у наданні соціальної допомоги по догляду за дитиною, оскільки така пільга законодавством Австрії передбачена тільки для матерів.

Розглядаючи питання прийнятності скарги, Суд зазначив, що допомога, яку виплачує держава, має на меті підтримку сімейного життя і безпосередньо впливає на те, як воно організовується – допомога дає можливість державі демонструвати повагу до сімейного життя, і тому підпадає під ст. 8 Конвенції. Таким чином, скарга була визнана прийнятною за ст. 14 у поєднанні зі ст. 8 Конвенції.

Крім того, під ст. 8 Конвенції, на нашу думку, можуть підпадати справи про сексуальні домагання на робочому місці.

Як роз'яснив Суд, за статтею 8 Конвенції держава має позитивні зобов'язання вживати заходів для забезпечення ефективного захисту цього права, а не лише негативні зобов'язання не втручатися у його здійснення. Такі зобов'язання повинні охоплювати прийняття заходів, спрямованих на забезпечення поваги до приватного життя, навіть, якщо право порушується іншими особами (не представниками держави – прим.). (Див. зокрема рішення у справі “Х та Y проти Нідерландів” (X and Y v. The Netherlands, 1985).

Окремі випадки дискримінації за ознакою статі у трудовій сфері можуть підлягати захисту, також і за ст. 1 Протоколу № 1 у поєднанні із ст. 14 Конвенції.

### **Стаття 1 Протоколу № 1 Конвенції:**

*Кожна фізична або юридична особа має право мирно володіти своїм майном. Ніхто не може бути позбавлений свого майна інакше як в інтересах суспільства і на умовах, передбачених законом або загальними принципами міжнародного права.*

*Проте попередні положення жодним чином не обмежують право держави вводити в дію такі закони, які, на її думку, необхідні для здійснення контролю за користуванням майном відповідно до загальних інтересів або для забезпечення сплати податків чи інших зборів або штрафів.*

Суд розглянув декілька справ, у яких він розтлумачив природу “власності” за ст. 1 Протоколу № 1. На додаток до звичайного значення та інтерпретації цього терміну (рухоме і нерухоме майно) Суд розширив його зміст, зокрема, до набутих прав у системах пенсійного забезпечення та соціального захисту (наприклад, у справі “Васілопулу проти Греції”, *Vasilopoulou v. Greece*, 2002).

У рішеннях Суду в окремих справах, розглянутих до цього часу, чітко висловлене ставлення Суду до питання гендерної рівності.

Так, у рішенні у справі “Петровіч проти Австрії” (*Petrovic v. Austria*, 1998) Суд зазначив, що ідея надання державою фінансової допомоги матері чи батькові, на розсуд сім’ї, для того, щоб залишатись вдома і доглядати дитину, є відносно новою. До цього соціальні допомоги такого плану переважно надавались матерям, щоб захистити їх та надати можливість доглядати дуже маленьких дітей. Тільки зараз, коли суспільства рухаються в напрямку рівного поділу обов’язків між чоловіками та жінками стосовно догляду за дітьми, держави вживають заходів для поширення допомоги і на батька, як, наприклад, надання права на оплачувану батьківську відпустку.

У багатьох справах Суд також вказав, що “досягнення рівності статей сьогодні є головною метою держав-членів Ради Європи. Це означає, що для того, аби відмінність у поводженні за ознакою статі могла вважатися сумісною з Конвенцією, мають існувати дуже вагомі підстави” (*Abdulaziz, Cabales and Balkandali v. United Kingdom*, 1985; *Petrovic v. Austria*, 1998; *Schuler-Zgraggen v. Switzerland*, 1993; *Van Raalte v. Netherlands*, 1997).

Крім того, аналіз справ, у яких Суд застосовував ст. 14, навіть таких, що стосуються дискримінації за іншими ознаками, дає можливість зрозуміти, якого змісту надає Суд терміну „дискримінація” та загалом ст. 14 Конвенції.

Однією із значущих у практиці застосування ст. 14 Конвенції є справа, яка зазвичай згадується як „Бельгійська мовна справа” (*The Belgian Linguistic Case*, 1968). У цій справі Суд постановив, що оскільки ст. 14 забороняє дискримінацію при здійсненні прав, гарантованих Конвенцією, то *за відсутності об’єктивних і необхідних причин для*

**диференційованого ставлення, факт такого** ставлення слід вважати порушенням принципу недискримінації.

Тобто, з'ясування питання про те, чи було порушено ст. 14 щодо заявника, суд розпочинає із встановлення факту “диференційованого підходу” або “різного підходу” при здійсненні прав, гарантованих Конвенцією, до людей, які перебувають в аналогічних ситуаціях. Наприклад, у справі “Ван Ральте проти Нідерландів” (Van Raalte v. Netherlands, 1997) Суд вказав, що стягнення внесків до фонду соціальної допомоги дітям з неодружених бездітних чоловіків у віці понад 45 років і звільнення від сплати таких внесків неодружених бездітних жінок такого ж віку, безумовно, становить *„різницю у ставленні” до осіб в однакових ситуаціях, яка ґрунтується на статі.*

У рішенні у справі “Тлімменос проти Греції” (Thlimmenos v. Greece, 2000) суд зазначив, що право на захист від дискримінації щодо здійснення прав, гарантованих Конвенцією, також порушувалося, коли держави, **без об’єктивного і розумного виправдання, застосовували до осіб однаковий підхід, ігноруючи при цьому те, що їхні ситуації значно різняться.**

Так, у цій справі вказано: “Суд і досі вважає, що передбачене статтею 14 право на свободу від дискримінації при здійсненні прав, гарантованих Конвенцією, порушується, коли держава, не наводячи об’єктивного й розумного виправдання, допускає різне поводження стосовно осіб, які перебувають в аналогічному становищі. Однак, на думку Суду, це не єдиний аспект передбаченої статтею 14 заборони дискримінації. Право не бути підданим дискримінації при здійсненні гарантованих Конвенцією прав також порушується тоді, коли держава, без об’єктивного й розумного виправдання, не поводить по-різному з особами, становище яких значно відрізняється”.

У той же час Суд не забороняє різних підходів при здійсненні прав, гарантованих Конвенцією, але зазначає, що такі підходи **повинні бути виправдані законними цілями, об’єктивно і розумно обґрунтованими, а вжиті заходи – адекватними меті, заради якої вони здійснюються** (див. наприклад, “Бельгійська мовна справа”).

Суд у своїх рішеннях часто використовує принцип „межі розсуду”, „свободи розсуду” (margin of appreciation), який дає державам право на

певну свободу розсуду в оцінюванні того, чи дають підстави – і якою мірою – відмінності в ситуаціях, які в інших аспектах подібні, застосовувати до них різний правовий режим. Суд також зазначив, що при виправданому різному підході ***посадові особи не є вільними у виборі заходів щодо здійснення прав. Їхні дії повинні відповідати заходам, передбаченим у Конвенції.***

У справі “Вілліс проти Сполученого Королівства” (Willis v. United Kingdom, 2002) Суд визнав порушення статті 14 (заборона дискримінації), взятої у поєднанні зі статтею 1 Протоколу № 1 (захист права власності) Конвенції у зв’язку з відсутністю у заявника права на соціальну допомогу, яка сплачується вдовам, а також на соціальну допомогу, яка сплачується овдовілим матерям.

У цій справі Суд зауважив предметом спору не було те, що заявник не задовольнив кількох передбачених законом умов для одержання цих двох видів матеріальної допомоги. Єдиною підставою для відмови в наданні йому цих пільг було те, що він чоловік. Жінка ***в такому самому становищі*** мала б право одержувати обидва види допомоги, і це право було б захищене позовом за національним законом.

Суд визнав, що ***різниця в підходах у наданні права чоловікам та жінкам на одержання соціальної допомоги вдовам та овдовілим матерям не мала будь-якого об’єктивного й розумного обґрунтування***, а отже, було допущено порушення статті 14 Конвенції, взятої у поєднанні зі статтею 1 Протоколу № 1.

У рішенні у справі „Ван Ральте проти Нідерландів” (Van Raalte v. Netherlands, 1997) та інших справах суд зазначив, що різниця у ставленні є дискримінаційною, згідно з положенням ст. 14 Конвенції, якщо для цього немає об’єктивних і достатніх підстав або, іншими словами, ***якщо вона не ставила легітимної мети чи якщо не було достатньої відповідності між застосованими засобами та поставленою метою*** (див. також рішення в „Бельгійській мовній справі”).

При цьому Суд вказав: “Держави – учасниці Конвенції користуються певними межами самостійного оцінювання того, чи дають змогу — і якою мірою – відмінності в ситуаціях, подібних у решті аспектів, виправдовувати різний правовий режим”.

У справі “Ван Ральте проти Нідерландів” (Van Raalte v. Netherlands, 1997) суд зазначив: незважаючи на те, що бажання пощадити почуття бездітних жінок певного віку може вважатись легітимною метою, ця ціль не може бути оправданням різниці у ставленні на основі статі у даній справі (стягнення внесків до фонду соціальної допомоги дітям з неодружених бездітних чоловіків у віці понад 45 років і звільнення від сплати таких внесків неодружених бездітних жінок такого ж віку).

Суд зазначає, що ст. 14 стосується уникнення дискримінації у здійсненні прав, викладених у Конвенції, оскільки вимоги Конвенції щодо цих прав можуть бути дотримані в різні способи. **Поняття дискримінації у значенні статті 14 охоплює неважно випадки, коли особа чи група осіб зазнає без належного виправдання поводження, яке є менш сприятливим, ніж інше, навіть якщо сприятливіше поводження не вимагається Конвенцією.**

Таким чином, при вирішенні питання про порушення ст. 14 Конвенції Суд встановлює:

1) Чи допущено різницю у ставленні (диференційований підхід) до осіб, які перебувають в аналогічних ситуаціях, залежно від статі, до якої вони належать? Або ж чи застосовано до осіб, які знаходилися у різних ситуаціях, однаковий підхід?

2) Чи є такий підхід виправданий законною метою та розумно обґрунтований?

3) Чи є заходи, застосовані державою, адекватними меті, заради якої вони здійснюються, і чи відповідають вони заходам, передбаченим Конвенцією?

## ДОСВІД ГРОМАДЯНСЬКОГО ПРЕДСТАВНИЦТВА (АДВОКАСІ – КАМПАНІЇ)

Компонент громадянського представництва у проекті складався зі створення Коаліції проти дискримінації на ринку праці; проведення тренінгів, круглих столів, інформаційної кампанії та заключної конференції.

В рамках громадянського представництва проекту була створена *Коаліція* протидії гендерній та віковій дискримінації. До коаліції ввійшли представниці громадських жіночих організацій; обласного центру зайнятості, депутати та ін. Засідання Коаліції відбувалися один раз на два місяці. Під час засідань розглядалися актуальні проблеми ринку праці Львівщини, план реалізації проекту, координувалися зусилля та розроблялася стратегія подолання дискримінації на ринку праці.

*Круглі столи* проводились у всіх цільових районних центрах (по два в кожному місті) та у місті Львові (чотири).

До участі у роботі круглого столу було запрошено представників органів влади (міських голів, депутатів, державних службовців), центрів зайнятості, громадських організацій, профспілок, засобів масової інформації. Під час першого круглого столу відбувалася презентація проекту “Подолання гендерної та вікової дискримінації на ринку праці в Україні: навчання та програма дій”, обговорювалися плани реалізації, перспективи співпраці та пропозиції учасників до реалізації проекту.

Під час заключної фази проекту відбулися заключні круглі столи, під час яких обговорювались основні результати проекту, були презентовані всі видання, здійснені в рамках проекту, обговорювались перспективи подальшої взаємодії.

Крім того, у Львові відбулися два додаткові (не передбачені у проекті) круглих столи. Перший круглий стіл на тему “Державні механізми забезпечення гендерної рівності та захисту від дискримінації” був присвячений обговоренню Проекту Закону України “Про забезпечення рівних прав жінок і чоловіків та рівних можливостей їх реалізації”. У результаті засідання круглого столу учасники підписали Резолюцію, яку було направлено у Комітет Верховної Ради з питань прав

людини, національних меншин і міжнаціональних відносин, у Комітет Верховної Ради з питань науки і освіти, у Комітет Верховної Ради з питань соціальної політики та праці, у Комітет Верховної Ради з питань бюджету, у Комітет Верховної Ради з питань європейської інтеграції, Уповноваженому Верховної Ради з прав людини, у Міністерство у справах сім'ї та молоді, у політичні партії та громадські організації. У Резолюції було проаналізовано Законопроект та визначено основні рекомендації до внесення змін (разом 11 рекомендацій).

Також було проведено круглий стіл з обговорення вже прийнятого Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” та Указу Президента України “Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків” (який був підписаний 26 липня 2005 року).

Під час цього круглого столу було обговорено існуючу правову базу в Україні для забезпечення гендерної рівності на ринку праці в Україні, можливі механізми впровадження даних нормативних актів.

20–21 січня 2006 року у Львові відбулася *Всеукраїнська науково-практична конференція* “Подолання гендерної та вікової дискримінації на ринку праці в Україні: реалії та перспективи”. Під час конференції (у перший день роботи на пленарному засіданні) відбулося ознайомлення з результатами дослідження вікової та гендерної дискримінації на ринку праці, що проводилося ЗУЦ “Жіночі перспективи” протягом 2005 року у Львівській області, обговорено міжнародний досвід, законодавство України та механізми захисту від гендерної дискримінації на ринку праці, результати проведення тренінгових програм та круглих столів у рамках виконаного проекту; обговорення стратегій подолання гендерної дискримінації на ринку праці. Доповідачі також виступали на тему “Формування гендерної культури в суспільстві як шлях до подолання гендерної дискримінації в Україні”; “Гендерне питання молодіжної зайнятості на ринку праці України”, “Роль та визначення шляхів запобігання гендерній дискримінації в сталому розвитку та самозабезпеченні сільських громад”, “Гендерні проблеми ринку праці в Україні” “Вплив організаційної культури на гендерну політику”; “Гендерні особливості кар’єрних домагань студентської молоді (за результатами соціально-психологічного дослідження)”; “Державна служба: гендерний дисбаланс”.

Під час секційних засідань у другий день роботи було обговорено головні стратегії подолання гендерної дискримінації на ринку праці в Україні та основні принципи і механізми організації національної мережі з запобігання віковій та гендерній дискримінації на ринку праці”.

За результатами конференції було створено віртуальну мережу протидії гендерній та віковій дискримінації на ринку праці, долучитись до якої можуть всі зацікавлені за адресою: [http://groups.yahoo.com/group/against\\_discrimination/](http://groups.yahoo.com/group/against_discrimination/)

У роботі конференції взяли участь 72 представники 53 організацій зі Львова та Львівщини, Києва, Одеси, Івано-Франківська, Тернополя, Дніпропетровська, Донецька, Харківщини та Естонії.

Всі доповіді та виступи заключної конференції вийшли окремим виданням “Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції “Подолання гендерної та вікової дискримінації на ринку праці в Україні: реалії та перспективи”.

– *Тренінги:*

Було проведено 42 тренінги (9 у Львові і 33 – в районах Львівської області) для 538 учасників. Тренінги проводились на теми “Подолання гендерної дискримінації на ринку праці” та “Правові аспекти гендерної дискримінації”.

Основні цільові групи: місцева влада, депутати, представники ЦЗ та профспілок, НДО, журналісти, жінки та чоловіки.

Тренінги проводилися терміном від 1 до 2 днів від трьох до восьми годин в день (залежно від групи та місця проведення).

Структура тренінгів переважно вміщала:

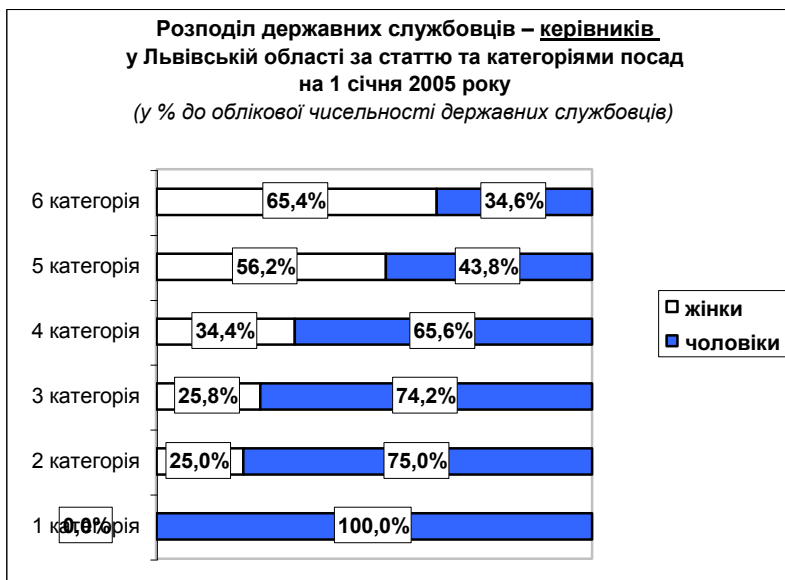
– вступний блок;

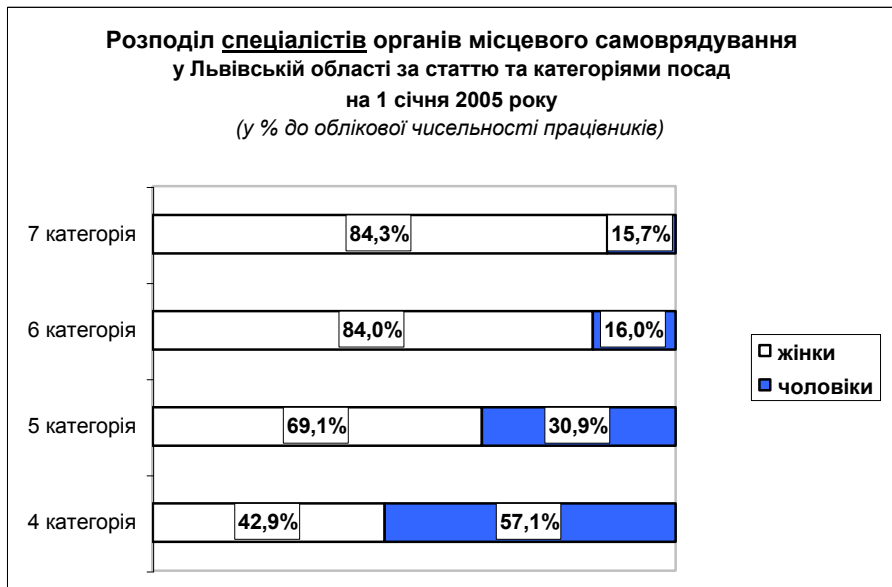
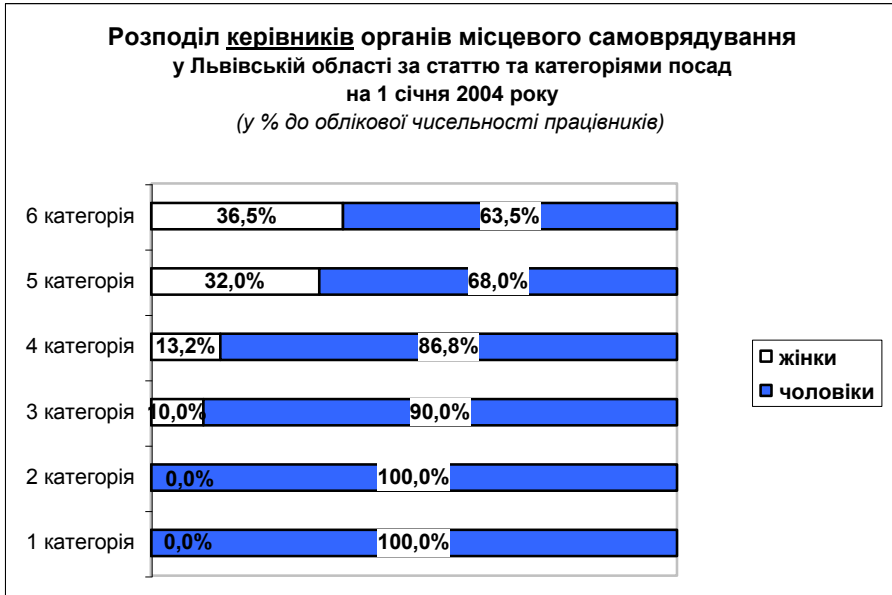
– вправу “Модель дискримінації” (тут моделювалася ситуація, у якій дискримінованою була одна підгрупа за ознакою кольору очей), далі розбирались загальні механізми дискримінації, поведінкові моделі групи, яка дискримінує, та дискримінованої;

– понятійний блок (практична вправа на засвоєння основних термінів).



- правовий блок (законодавство України про захист прав жінок, поліпшення становища жінок та впровадження гендерної рівності, законодавство Європейського Союзу про рівність жінок та чоловіків у сфері зайнятості та соціальній сфері);
- розгляд актуальної ситуації на ринку праці Львівщини та України, зокрема, таких даних Львівського управління статистики:





– Важлива роль під час тренінгів відводилася блоку “Гендерні стереотипи”. Після виконання вправ, які примушують задуматися про стереотипне сприйняття жінки та чоловіка, група завжди приводилася до обговорення негативних впливів гендерних стереотипів на сприйняття жінки, конструювання гендеру, фіксування гендерних ролей зі сторони держави і ЗМІ і т. п.

– Також під час тренінгу розглядався блок “домашньої праці” (де під час виконання вправи “Сканування часу” групи по годині розписували розпорядок дня чоловіка та жінки “усередненої сім’ї”).

– Залежно від групи та наявного часу додавався також блок “Роль ЗМІ у подоланні дискримінації та забезпеченні рівноправності жінок та чоловіків (якщо це була група ЗМІ), або “Стратегії позитивних дій у призначуваних органах влади”.

На початку тренінгу група дещо насторожено сприймала тематику, заперечувала існування проблеми і т. п. Але вже до понятійного блоку учасники підходили з достатньо великим зацікавленням. Під час розгляду основних понять, категорій та термінів завжди було цікаво ставити запитання групі “Що таке гендер?”. Відповіді були дуже різні, і дуже рідко (лише в 1%–5% відповідей) відповідь наближалася до правильної. Як правило, група демонструвала цілий спектр класичних гендерних стереотипів. І носії цих стереотипів часто навіть не підозрювали, що може бути інакше... Переконливо діяло посилання на офіційні статистичні дані, з яких видно реальний стан з дискримінацією однієї із статей.

Під час вправи “Сканування часу” (коли учасники в малих групах розписують по годинах заняття жінки і заняття чоловіка) дуже цікаво спостерігати за презентаціями напрацьованого. Ця вправа проводилася і в чоловічих, і в змішаних аудиторіях. І, як правило, учасники погоджувалися, що жінки значно більше зайняті роботою, ніж чоловіки. Навіть коли підгрупа вирішувала продемонструвати рівномірний розподіл зайнятості, під час презентації вона озвучувала, що чоловік “допомагає дружині займатися дітьми”, “допомагає займатися господарством”. Тобто жінка має певні обов’язки, а чоловік може їй допомагати у виконанні цих обов’язків. Цікавим є також погодження учасників з тим, що чоловіча домашня праця винесена за межі дому

(винести сміття, забрати дитину з садочка, доглянути машину і т. п., тоді як жіноча домашня праця – майже вся зосереджена в межах дому). Існує таке твердження: „що нижчий статус жінок в суспільстві, то більшу роботу в порівнянні з чоловіками вони виконують”. Погоджуючись з цією тезою, було спостережено: що менший населений пункт, то більшу кількість роботи виконують також чоловіки і то вищу оцінку (хоча б моральну) дають вони жіночій праці. Тобто в селах, де чоловіки більше задіяні у домашній праці, і чоловіки, і жінки визнають важливість т. зв. “жіночої праці”.

Під час розгляду понять “скляна стеля”, “скляні стіни” (тобто гендерна сегрегація), “липка підлога” – стереотипи, які втримують жінку від професійного просування, “скляний ескалатор” – який “несе чоловіка у жіночій гендерно сегрегованій сфері зайнятості на високі посади” (наприклад, директори шкіл, головні лікарі), учасники самі ілюструють випадками-підтвердженнями з їхнього життя чи з життя їхніх знайомих.

### ***ДИСКРИМІНАЦІЯ, що обговорювалися під час тренінгів:***

Дискримінація за ознакою статі, зокрема оголошення про вакансії з вказанням бажаної статі працівника

Гендерна дискримінація, пов’язана з сімейним станом

Дискримінація щодо незаміжніх та нещодавно одружених жінок

Дискримінація щодо жінок з малими дітьми (більша згода наймати жінок зі старшими дітьми)

Сімейний стан та можливості працевлаштування жінок

Вимоги до віку в оголошеннях про вакансії

Вік як фактор під час співбесід

Доступ старших жінок до працевлаштування

Гендерна дискримінація за зовнішністю, зокрема вимоги до зовнішності в оголошеннях про роботу

## **ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ПРОВЕДЕННЯ АДВОКАСІ-КАМΠΑНІЇ:**

1. Проводити подібні тренінги. Ця рекомендація звучала завжди. Незалежно від аудиторії. І цікаво те, що учасники майже завжди рекомендували проводити ці тренінги для „більш значущої” (з їхньої точки зору), ніж вони самі, аудиторії. Тобто, якщо це працівники – то для своїх керівників; якщо депутати місцевих рад – то для депутатів Верховної Ради, журналісти – для своїх редакторів; і знаково, що жінки – для чоловіків.

Проведення гендерних тренінгів (вже протягом семи років) показує щораз більшу потребу на всіх рівнях у подібній просвітницькій діяльності (як на рівні влади, так і працедавців, працівників чи безробітних).

2. Взаємодія зі службою зайнятості привела до таких рекомендацій:
  - Усунути вимоги до статі в офіційних формах для розміщення заявки про вакансію. Ще у 2003 році міжнародна організація Human Rights Watch проводила дослідження в Україні щодо гендерної дискримінації на ринку праці (наша організація сприяла проведенню цього дослідження на Львівщині). І тоді було звернено увагу уряду на неприпустимість розділення існуючих вакансій на чоловічі та жіночі. Ще тоді було дано рекомендацію відмінити форму статистичної звітності працедавців, у якій містилися б вимоги до статі бажаних працівників. Кілька років пройшло, а звітність далі та сама. Якщо зайти у будь-який центр зайнятості, можна побачити, що переліки наявних вакансій регулярно містять вимоги до статі, а офіційна форма для розміщення заявки про вакансію вимагає вказувати кількість вакансій для жінок. Можливо хоча б новий закон змусить Державний комітет статистики змінити цю форму звітності.
  - Усунути практику поділу на “жіночі” та “чоловічі” професії та рекомендації “жіночих” професій – для жінок, а “чоловічих” – чоловікам. У будь-якому центрі зайнятості на видному місці

можна побачити інформаційні папки про різні професії. Тут можна прочитати про малярів, швей, офіс-менеджерів, кухарів і т. д. Під час відвідування центрів зайнятості і коли мова заходить про ці папки, можна завжди провокаційно запитуємо: „Які папки Ви в першу чергу рекомендуєте жінкам для ознайомлення?” І майже завжди можна отримати відповідь про професії з класичних гендерно-сегрегованих сфер. Секретарки, швачки – для жінок, водії, програмісти – для чоловіків. Служба зайнятості – наш стратегічний, давній і вірний партнер. Обласний центр зайнятості розуміє проблему та багато робить для її усунення. Але дуже часто в маленьких районних центрах зайнятості рядові працівники служби і далі продовжують рекомендувати жінкам ставати швачками. Під час тренінгів необхідно намагатися донести до слухачів, що не існує „чоловічих” та „жіночих” професій і що єдиними „статевими професіями” були б, можна припустити, годувальниця материнським молоком або донор сперми. Всі інші професії – мають бути рівнодоступними як для чоловіків, так і для жінок, і практику подальшої сегрегації через центри зайнятості треба ліквідувати.

3. Покласти відповідальність за розміщення дискримінаційних оголошень про працевлаштування на ЗМІ.
4. Верховна Рада повинна прийняти законодавчі акти, що встановлюють дійові стягнення, в тому числі штрафи, і механізм їх стягнення, з метою покарання компаній та державних установ, що є причетними до дискримінування жінок.
5. Необхідно застосовувати та популяризувати стратегії позитивних дій у призначуваних органах влади.

Всі матеріали, які були напрацьовані під час реалізації проекту “Подолання гендерної та вікової дискримінації на ринку праці в Україні: навчання та програма дій”, зокрема і це видання, є розміщені на сторінці Західноукраїнського центру “Жіночі перспективи” в Інтернеті: [www.women.lviv.ua](http://www.women.lviv.ua). Друковані матеріали можна отримати в офісі організації: 79070, м. Львів, пр. Червоної Калини, 36, комплекс “Шувар”, третій поверх.

## ВИКОРИСТАНА ЛІТЕРАТУРА

### Міжнародні документи

1. Загальна декларація прав людини 1948 року.
2. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 року.
3. Міжнародний Пакт про громадянські та політичні права 1966 року.
4. Конвенція про захист прав та основних свобод людини.
5. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок.
6. Європейська Соціальна Хартія, Європейська Соціальна Хартія (переглянута).
7. Конвенція Міжнародної організації праці № 111 Про дискримінацію в галузі праці та занять.
8. Конвенція Міжнародної організації праці № 100 Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності.
9. Конвенція Міжнародної організації праці № 142 Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів.

### Документи Ради Європи та Європейського Союзу

1. Декларація про рівноправність жінок та чоловіків Комітету міністрів Ради Європи, від 16. 11. 1988 року.
2. Gender Mainstreaming: Conceptual framework, methodology and presentation of good practices, (EG-S-MS (98)2).
3. Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions Official Journal L 269, 05/10/2002 P. 0015 – 0020.
4. Council Directive 75/117/EEC of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women *Official Journal L 045 19.02.75 p.19, Incorporated by OJ L 001 03.01.94 p.484.*
5. Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) *Official Journal L 348 28.11.92 p.1.*
6. Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC *Official Journal L 145 , 19/06/1996 p. 0004 - 0009, CONSLEG - 96L0034 - 16/01/1998 - 11 p., Amended by OJ L 010 16.01.98 p.24.*

7. Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex *Official Journal L 014 20.01.98 p.6, Amended by OJ L 205 22.07.98 p.66.*
8. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000, establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation.
9. Recommendation 84/635/EEC on the promotion of positive action for women, OJ 1984 L 331/34.

### **Законодавство України та проекти законів України**

1. Конституція України.
2. Цивільно-процесуальний кодекс України.
3. Кодекс адміністративного судочинства України.
4. Законопроект № 6074-1 “Про забезпечення рівних прав жінок і чоловіків та рівних можливостей їх реалізації”.
5. Закон України від 08.09.2005р. № 2866 „Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”.
6. Проект Трудового кодексу України, № 1038-1.
7. Кодекс законів про працю України від 12. 10. 1971р.
8. Кримінальний кодекс України від 05. 04. 2001р.
9. Закон України від 03.01.1991р. № 803 “Про зайнятість населення”.
10. Закон України від 24.03.1995р. № 108 “Про оплату праці”.
11. Закон України від 10.02.1998р. № 103 “Про професійно-технічну освіту”.
12. Закон України від 15.11.1996 року № 506 “Про відпустки”.
13. Указ Президента України № 1135/2005 “Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” від 26 липня 2005 року.
14. Тимчасовий державний перелік професій з підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 02. 04. 1998 р. № 450.

### **Інші джерела**

1. Статистичний збірник „Праця України 2003”, Державний комітет статистики України.
2. Матеріали міжнародної конференції “Міжнародний досвід державного забезпечення рівності жінок та чоловіків”, Україна, Київ, 30 червня–1 липня 2003 року.
3. Женщины в Европе. Гендерная и Экономическая Справедливость в Доступе и Интеграции в ЕС, NEWW-Polska.



4. Non-Discrimination in International Law, A Handbook for Practitioners, Interights, 2005.
5. Бережная Н.А. Защита прав пожилых женщин. Архив журналов, № 3–4 (14), 2002.
6. Гендерное равенство: Поиски решения старых проблем. Сборник статей. – Москва: ЗАО «Интердиалект+», Международная организация труда, 2003. – 162 с.
7. Майкл С. Киммел Гендероване суспільство. – Київ: Сфера, 2003. — С. 272.
8. Ланна Голо. Встановлення дискримінації та розробка політико-правових заходів у відповідь на неї. Витримки з Настанов до “Огляду становища щодо ліквідації дискримінації”. – Страсбург: Грудень 2003. – 51 с.
9. Горбачева Ж. Запрет дискриминации по признаку пола в трудовых отношениях в странах Европейского Союза. Стокгольм, Швеция, 4–6 сентября 2002 г. [Http://www.labourlaw2002.org](http://www.labourlaw2002.org).
10. Пігенко В. Закон. Сексуальні домагання: Діюче законодавство та нинішня політика у Сполучених Штатах. <http://www.rada.kiev.ua/LIBRARY/catalog/law/usa077.txt>.
11. Human Rights Watch, „Праця жінок: дискримінація щодо жінок на українському ринку праці”, Нью-Йорк, США, 2001.
12. Donna Gomien “Short Guide to the European Convention on Human Rights”, Council of Europe publishing, 2005.
13. Комюніке секретаря Європейського суду з прав людини стосовно рішення у справі „Текелі проти Туреччини” („TEKELI v. TURKEY”). Юридична Україна. – 2005, № 7. – С. 100–101.
14. Case Petrovic v. Austria, 1998, 156/1996/775/976.
15. Case Van Raalte v. the Netherlands, 1997, 108/1995/614/702.
16. Case Schuler-Zgraggen v. Switzerland, 1993, 17/1992/362/436.
17. Case Willis v. the United Kingdom, 2002, 36042/97.
18. Case Thlimmenos v. Greece, 2000, 34369/97.
19. Case Botta v. Italy, 1998, 21439/93.
20. Case X and Y v. The Netherlands, 1985, 8978/80.
21. Case Vasilopoulou v. Greece, 2002, 47541/99.
22. The Belgian Linguistic Case, 1968, 25959/94.

## ЗАКОН УКРАЇНИ

### Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Метою цього Закону є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України.

#### Розділ I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

##### Стаття 1. Визначення термінів

У цьому Законі наведені нижче терміни вживаються в такому значенні:

рівні права жінок і чоловіків – відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі;

рівні можливості жінок і чоловіків – рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків;

дискримінація за ознакою статі – дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків;

позитивні дії – спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України;

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;

гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства;

гендерно-правова експертиза – аналіз чинного законодавства, проектів нормативно-правових актів, результатом якого є надання висновку щодо їх відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

**Стаття 2.** Законодавство з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Законодавство з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків складається з Конституції України, цього Закону та інших нормативно-правових актів.

Якщо міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені цим Законом, то застосовуються правила міжнародного договору.

**Стаття 3.** Основні напрями державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована на:

- утвердження гендерної рівності;
- недопущення дискримінації за ознакою статі;
- застосування позитивних дій;
- забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень;
- забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків;
- підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства;
- виховання і пропаганду серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері;
- захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі.

**Стаття 4.** Гендерно-правова експертиза

Чинне законодавство підлягає гендерно-правовій експертизі. У разі встановлення невідповідності нормативно-правового акта принципу забезпе-

чення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків висновок гендерно-правової експертизи надсилається до органу, який прийняв такий нормативно-правовий акт.

Розроблення проектів нормативно-правових актів здійснюється з обов'язковим урахуванням принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Проекти нормативно-правових актів підлягають гендерно-правовій експертизі. Висновок гендерно-правової експертизи є обов'язковою складовою пакета документів, що подаються разом з проектом нормативно-правового акта до розгляду.

Порядок проведення гендерно-правової експертизи визначає Кабінет Міністрів України.

**Стаття 5.** Відображення органами державної статистики показників становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства

Центральний орган виконавчої влади в галузі статистики забезпечує збирання, опрацювання, аналіз, поширення, збереження, захист та використання статистичних даних щодо показників становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, групуючи їх за статями.

Статистичні дані, зазначені в частині першій цієї статті, є невід'ємною складовою державної статистичної звітності.

**Стаття 6.** Заборона дискримінації за ознакою статі

Дискримінація за ознакою статі забороняється.

Не вважаються дискримінацією за ознакою статі:

спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини;

обов'язкова строкова військова служба для чоловіків, передбачена законом;

різниця в пенсійному віці для жінок і чоловіків, передбачена законом;

особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я;

позитивні дії.

## Розділ II. МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

**Стаття 7.** Органи, установи та організації, наділені повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Органами, установами та організаціями, наділеними повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, є:

Верховна Рада України;

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини;

Кабінет Міністрів України;

спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, визначені в їх складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

об'єднання громадян.

Органи державної влади та органи місцевого самоврядування, підприємства, організації та установи, об'єднання громадян сприяють збалансованому представництву статей в управлінні та прийнятті рішень. Для досягнення мети цього Закону у своїй діяльності вони можуть застосовувати позитивні дії.

**Стаття 8.** Повноваження Верховної Ради України у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Верховна Рада України:

визначає основні засади гендерної політики держави;

застосовує у законодавчій діяльності принцип забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

у межах, передбачених Конституцією України, здійснює парламентський контроль за виконанням законодавчих актів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

**Стаття 9.** Повноваження Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини:

у рамках здійснення контролю за додержанням прав та свобод людини і громадянина здійснює контроль за дотриманням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

розглядає скарги на випадки дискримінації за ознакою статі;

у щорічній доповіді висвітлює питання дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

**Стаття 10.** Повноваження Кабінету Міністрів України у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Кабінет Міністрів України:

забезпечує проведення єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та рівних можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства;

приймає Національний план дій щодо впровадження гендерної рівності та забезпечує його виконання;

розробляє і реалізовує державні цільові програми щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

спрямовує і координує роботу міністерств, інших органів виконавчої влади щодо забезпечення гендерної рівності;

організовує підготовку державної доповіді про виконання в Україні Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок;

враховує принцип гендерної рівності при прийнятті нормативно-правових актів;

затверджує порядок проведення гендерно-правової експертизи;

здійснює інші повноваження у цій сфері, передбачені законодавством України.

**Стаття 11.** Повноваження спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків:

бере участь у формуванні та реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

здійснює координацію заходів міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, спрямованих на впровадження гендерної рівності;

проводить інформаційно-роз'яснювальну роботу в засобах масової інформації, організовує проведення просвітницьких заходів з питань забезпечення гендерної рівності;

здійснює розроблення заходів, спрямованих на реалізацію забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства

формує Національний план дій щодо впровадження гендерної рівності;

здійснює контроль за дотриманням гендерної рівності при вирішенні кадрових питань у центральних та місцевих органах виконавчої влади;

організовує навчання державних службовців з питань реалізації рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

разом з іншими центральними органами виконавчої влади здійснює підготовку науково обґрунтованих пропозицій з питань забезпечення гендерної рівності;

здійснює організацію наукових і експертних досліджень з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

вносить пропозиції щодо застосування позитивних дій та їх припинення;

здійснює моніторинг та узагальнює результати забезпечення рівних прав та можливостей в різних сферах життєдіяльності;

узагальнює виконання державних програм з питань гендерної рівності;

розглядає звернення громадян з питань дискримінації за ознакою статі;

веде облік та узагальнює випадки дискримінації за ознакою статі та вносить пропозиції щодо їх усунення;

здійснює співпрацю з міжнародними організаціями, відповідними органами зарубіжних країн з питань статусу жінок та дотримання міжнародних стандартів рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

**Стаття 12.** Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування

Органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування в межах своєї компетенції:

забезпечують надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей;

здійснюють виконання загальнодержавних та регіональних програм з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

створюють умови для поєднання жінками і чоловіками професійних і сімейних обов'язків;

забезпечують доступні соціально-побутові послуги, включаючи догляд за малолітніми дітьми, організацію дошкільного виховання та забезпечення дитячого дозвілля;

провадять просвітницьку діяльність з питань гендерної рівності;

співпрацюють з об'єднаннями громадян щодо забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків;

подають пропозиції щодо вдосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

сприяють науковим розробкам у сфері гендерних досліджень;

дотримуються принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у своїй діяльності;

здійснюють позитивні дії.

В органах виконавчої влади визначається уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Виконання обов'язків уповноваженої особи (координатора) покладається на одного із заступників міністра, заступника керівника іншого органу виконавчої влади.

Органи виконавчої влади можуть утворювати консультативно-дорадчі органи, призначати радників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

За рішенням відповідної місцевої ради у складі виконавчого органу відповідної ради може визначатись уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.



**Стаття 13.** Повноваження уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування

Уповноважені особи (координатори), на яких покладено функції щодо забезпечення рівності прав і можливостей жінок і чоловіків, у межах своїх повноважень організують роботу відповідних органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування в напрямі:

урахування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у відповідній сфері діяльності;

проведення аналізу стану забезпечення гендерної рівності та вивчення доцільності застосування позитивних дій з метою подолання асиметрії, дисбалансу, що складаються на відповідній території чи в галузі;

співробітництва з об'єднаннями громадян, узагальнення інформації, яка надходить від них щодо моніторингу стану дотримання рівності жінок і чоловіків, та спільного вироблення шляхів усунення дискримінації за ознакою статі;

здійснення постійної інформаційно-пропагандистської діяльності щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі;

вжиття заходів, спрямованих на формування гендерної культури населення;

організації прийому громадян з питань дискримінації за ознакою статі;

розгляду та аналізу звернень громадян з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, вивчення причин, що їх зумовлюють;

навчання працівників центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування з питань гендерної проблематики;

вжиття заходів щодо усунення проявів дискримінації за ознакою статі.

**Стаття 14.** Права об'єднань громадян у забезпеченні рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Об'єднання громадян можуть:

брати участь у розробці рішень, що приймаються органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування з питань гендерної рівності;

брати участь у реалізації загальнодержавних та регіональних програм;

делегувати своїх представників до складу консультативно-дорадчих органів, що створюються при органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування;

проводити моніторинг з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

здійснювати іншу діяльність відповідно до свого статуту та законодавства України щодо забезпечення гендерної рівності.

### **Розділ III. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У ГРОМАДСЬКО-ПОЛІТИЧНІЙ СФЕРІ**

**Стаття 15.** Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у виборчому процесі

Рівні виборчі права та можливості жінок і чоловіків забезпечуються законодавством України.

Політичні партії, виборчі блоки під час висунення кандидатів у народні депутати України в багатомандатному загальнодержавному виборчому окрузі передбачають представництво жінок і чоловіків у відповідних виборчих списках.

Контроль за цією вимогою здійснюють виборчі комісії.

**Стаття 16.** Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування

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

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

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.

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.

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.

#### **Розділ IV. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІЙ СФЕРІ**

**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 б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;

забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;

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;

вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань.

Роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей.

Роботодавці можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників.

**Стаття 18.** Забезпечення рівних можливостей під час укладання колективних договорів та угод

У разі колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин (генеральна угода, регіональні та галузеві угоди, колективні договори) угоди (договори) мають включати положення, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків, із зазначенням строків реалізації відповідних положень.

При цьому колективні угоди (договори) мають передбачати:

покладання обов'язків уповноваженого з гендерних питань – радника керівника підприємства установи та організації, їх структурних підрозділів на одного з працівників на громадських засадах;

комплектування кадрами і просування працівників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої в них існує дисбаланс;

усунення нерівності за її наявності в оплаті праці жінок і чоловіків як у різних галузях господарства, так і в одній галузі на базі загального соціального нормативу оплати праці в бюджетній та інших сферах, а також на основі професійної підготовки (перепідготовки) кадрів.

**Стаття 19.** Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері підприємництва

Держава забезпечує жінкам і чоловікам рівні права та можливості у здійсненні підприємницької діяльності.

На державному та регіональному рівнях з урахуванням статистичних показників можуть здійснюватися позитивні дії для усунення дисбалансу в підприємницькій діяльності жінок і чоловіків шляхом заохочення підприємницької діяльності, надання пільгових кредитів, проведення бізнес-тренінгів та інших заходів.

**Стаття 20.** Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері соціального захисту

Органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, підприємства, установи та організації рівною мірою враховують інтереси жінок і чоловіків під час здійснення заходів щодо їх соціального захисту.

Погіршення становища осіб будь-якої статі в разі застосування системи соціального страхування, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги є неприпустимим.

## **Розділ V. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У СФЕРІ ОСВІТИ**

**Стаття 21.** Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у здобутті освіти та професійній підготовці

Держава забезпечує рівні права та можливості жінок і чоловіків у здобутті освіти.

Навчальні заклади забезпечують:

рівні умови для жінок і чоловіків під час вступу до навчальних закладів, оцінки знань, надання грантів, позик студентам;

підготовку та видання підручників, навчальних посібників, вільних від стереотипних уявлень про роль жінки і чоловіка;

виховання культури гендерної рівності, рівного розподілу професійних і сімейних обов'язків.

Центральний орган виконавчої влади з питань освіти і науки забезпечує проведення експертизи навчальних програм, підручників та навчальних посібників для навчальних закладів щодо відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

До навчальних програм вищих навчальних закладів, курсів перепідготовки кадрів включаються дисципліни, які вивчають питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, та факультативне вивчення правових засад гендерної рівності на основі гармонізації національного і міжнародного законодавства.

## **Розділ VI. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПРО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ**

**Стаття 22.** Оскарження дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань

Особа, яка вважає, що стосовно неї було застосовано дискримінацію за ознакою статі чи вона стала об'єктом сексуальних домагань, має право звернутися зі скаргою до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування, правоохоронних органів держави та суду.

Особи будь-якої статі або групи осіб мають право надсилати повідомлення про порушення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків до Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок у разі, якщо вичерпані внутрішні засоби правового захисту або якщо застосування таких засобів захисту не виправдано затягується.

**Стаття 23.** Відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань

Особа має право на відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих їй унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань. Моральна шкода відшкодовується незалежно від матеріальних збитків, які підлягають відшкодуванню, та не пов'язана з їх розміром.

Порядок відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань, визначається законом.

**Стаття 24.** Відповідальність за порушення законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Особи, винні в порушенні вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність згідно із законом.

---

## Розділ VII. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Цей Закон набирає чинності з 1 січня 2006 року.

2. Кабінету Міністрів України у тримісячний строк:

подати на розгляд Верховної Ради України пропозиції щодо внесення до законів України змін, які впливають із цього Закону;

привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;

забезпечити прийняття нормативно-правових актів, що впливають із цього Закону;

забезпечити перегляд і скасування міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади прийнятих ними нормативно-правових актів, що суперечать вимогам цього Закону.

Президент України

м. Київ, 8 вересня 2005 року, N 2866-IV

В. ЮЩЕНКО

Федькович Галина Володимирівна  
Поцюрко Роксолана Ігорівна  
Трохим Ірина Богданівна  
Чумало Марта Степанівна

**Гендерна та вікова дискримінація  
на ринку праці в Україні:  
порівняльний аналіз законодавства,  
дослідження та моніторинг,  
досвід громадянського представництва**

*Редагування Ірини Лонкевич  
Комп'ютерне складання Марти Чумало, Галини Федькович  
Комп'ютерне верстання Лілії Саламін  
Художник-дизайнер Уляна Келеман*

Здано у видавництво 18.04.2006. Підписано до друку 26.04.2006.  
Формат 70×100/16. Папір офсетний. Друк офсетний.  
Умовн. друк. арк. 8,3. Обл.-вид. арк. 6,5.  
Тираж 1000. Зам. 60089.

Видаництво 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*