

Комплексний ґендерний підхід у системі інспекції праці України

Жоан Палет і Віларо

Авторське право © Міжнародна організація праці, 2010 р.
Уперше надруковано у 2010 р.

На видання Міжнародного бюро праці поширюється видавниче право згідно з Протоколом 2 Загальної конвенції про авторські права. Однак короткі витяги з них можуть передруковуватися без спеціального дозволу за умови зазначення джерела. Звернення щодо передруку або перекладу потрібно надсилати до Відділу публікацій МБП (видавничі права та дозволи), за адресою: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, або електронною поштою: pubdroit@ilo.org. Міжнародне бюро праці вітає такі звернення.

Робити копії даної публікації можуть бібліотеки, інститути та інші користувачі відповідно до умов виданої їм для цього ліцензії. Для того щоб знайти у своїй країні організацію з питань отримання права на копіювання публікацій, відвідайте сайт www.ifrro.org.

Palet i Vilaró, Joan.

Комплексний гендерний підхід у системі інспекції праці України / Жоан Палет і Віларо, Міжнародне бюро праці.
- Київ: МБП, 2010.

1 v.

ISBN: 9789228244250 (print); 9789228244267 (web pdf)

International Labour Office

labour inspection / gender mainstreaming / occupational health / sexual harassment /

labour legislation / comment / Ukraine

04.03.5

Наявні також іншомовні версії цієї публікації: іспанською: Igualdad de genero e Inspeccion de Trabajo en Ucrania / Palet i Vilaro?, Joan, International Labour Office. - Kyiv: ILO, 2010. ISBN 9789223244262 (web pdf)

Дані Каталогу публікацій МБП

Найменування, які використовуються в публікаціях МБП, відповідають практиці ООН, а подані до них матеріали не означають відображення будь-якої точки зору Міжнародного бюро праці на легальний статус країни, регіону чи території або їх влади, а також демаркації їхніх кордонів.

За погляди, які відображені в опублікованих авторських статтях, дослідженнях та в інших матеріалах, відповідають виключно їхні автори, а публікація не означає погодження з цими поглядами з боку Міжнародного бюро праці.

Посилання на найменування фірм чи комерційних продуктів або процесів не означає їх схвалення з боку Міжнародного бюро праці та відсутність згадування певної фірми, комерційного продукту чи процесу не свідчить про їх несхвалення.

Публікації МБП можна отримати через основні мережі книготоргівлі або місцеві бюро МБП в багатьох країнах або напяму з Відділу публікацій МБП, за адресою: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Каталоги або списки нових наявних публікацій можна безкоштовно отримати за вище вказаною адресою, або електронною поштою: pubvente@ilo.org. Веб-сайт для відвідувачів: www.ilo.org/publns.

Дизайн та макетування зроблено в Україні
Надруковано в Україні



Проект спів-фінансується
Європейським Союзом



Проект спів-фінансується та виконується
Міжнародним бюро праці

Проект ЄС-МБП «Рівність жінок і чоловіків у світі праці»

Публікацію розроблено та надруковано в рамках спільного Проекту ЄС-МБП в Україні
«Рівність жінок і чоловіків у світі праці».

**За додатковою інформацією звертайтеся до нас, будь ласка, за адресою:
gender@ilo-dp.kiev.ua**

Стислий опис проекту: Проект ЄС-МБП в Україні «Рівність жінок і чоловіків у світі праці»

Головною метою проекту є сприяння зміцненню потенціалу державних органів влади і соціальних партнерів у сприянні гендерній рівності та розширенню можливостей жінок у світі праці шляхом розробки, впровадження та моніторингу гендерно-чутливої політики та програм зайнятості через підвищення обізнаності, поширення інформації та надання підтримки для розроблення і впровадження документів та інструментів з урахуванням місцевих особливостей, сприяння введенню практичних змін та пілотних програм.

Найменування, які використовуються в цій публікації, відповідають практиці ООН та ЄС, а подані до них матеріали не означають відображення будь-якої точки зору Міжнародного бюро праці чи Європейського Союзу на легальний статус країни, регіону чи території або їх влади, а також демаркації їхніх кордонів.

За погляди, які відображені в опублікованих авторських статтях, дослідженнях та в інших матеріалах, відповідають виключно їхні автори, а публікація не означає погодження з цими поглядами з боку Міжнародного бюро праці чи Європейського Союзу.

Посилання на найменування фірм чи комерційних продуктів або процесів не означає їх схвалення з боку Міжнародного бюро праці та Європейського Союзу, а відсутність згадування певної фірми, комерційного продукту чи процесу не свідчить про їх несхвалення.

Цю публікацію надруковано за підтримки Європейського Союзу

ЗМІСТ

1. ІНСПЕКЦІЯ ПРАЦІ УКРАЇНИ	1
1.1. Контекст	1
1.2. Правові засади	1
1.3. Інспекція праці	2
1.4. Рекомендації	3
1.4.1. Законодавство	3
1.4.2. Інспекція праці	3
2. ДИСКРИМІНАЦІЯ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ	5
2.1. Історія питання	5
2.2. Правові засади	6
2.3. Діяльність Інспекції праці	8
2.4. Рекомендації	9
2.4.1. Законодавство	9
2.4.2. Соціальні партнери	10
2.4.3. Інспекція праці	11
2.4.3.1. Інструменти Інспекції праці	11
3. ЗБАЛАНСОВАНЕ ПОЄДНАННЯ СІМЕЙНОГО І РОБОЧОГО ЖИТТЯ	20
3.1. Історія питання	20
3.2. Правові засади	21
3.3. Діяльність Інспекції праці	22
3.4. Рекомендації	23
3.4.1. Законодавство	23
3.4.2. Соціальні партнери	24
3.4.3. Інспекція праці	24
3.4.3.1. Інструменти	26
4. ОХОРОНА ПРАЦІ І ЗДОРОВ'Я	29
4.1. Історія питання	29
4.2. Правові засади	29
4.3. Діяльність інспекції	30
4.4. Рекомендації	31
4.4.1. Законодавство	31
4.4.2. Соціальні партнери	34
4.4.3. Інспекція праці	34
4.4.3.1. Інструменти	35
5. СЕКСУАЛЬНІ ДОМАГАННЯ	36
5.1. Історія питання	36
5.2. Правові засади	36
5.3. Діяльність інспекції	37
5.4. Рекомендації	39
5.4.1. Законодавство	39
5.4.2. Соціальні партнери	40
5.4.3. Інспекція праці	41
5.4.3.1. Інструменти Інспекції праці	43
Література	48

1. ІНСПЕКЦІЯ ПРАЦІ УКРАЇНИ

У цьому Розділі в загальних рисах замальовується поточний стан Інспекції праці України. У світлі теми цієї роботи, специфічні аспекти Інспекції, пов'язані з питаннями гендерної рівності, будуть обговорені у наступних розділах.

1.1 Контекст

Україна займає площу у 603,700 км², посідаючи друге місце за розміром у Європі, і має населення приблизно 47 мільйонів; середня тривалість життя у країні становить 67 років.

Україна була частиною СРСР (Союзу Радянських Соціалістичних Республік) і проголосила свою незалежність у 1991 році на основі результатів референдуму, на якому незалежність країни підтримали близько 90% населення.

Незважаючи на те, що за станом на 1999 рік приблизно 80% державних підприємств вже були приватизовані, держава і до сьогодні контролює найпотужніші підприємства у ключових галузях економіки. Таким є стан справ у гірничій промисловості, де з існуючих у країні 160 шахт 138 перебувають у державній власності. Що стосується класифікації підприємств, 14,3% від їхнього загального числа вважаються великими або середніми, а 85,7 % є малими, хоча їхній внесок до валового національного продукту становить 10%, а до забезпечення зайнятості населення - 20%.

Що стосується діяльності профспілок, варто зазначити, що членами профспілок є 24% працівників. В Україні діють три найбільших профспілкових об'єднання, що входять до Міжнародної конфедерації профспілок: Федерація профспілок України (приблизно 90% від загальної кількості членів профспілок), Конфедерація Вільних профспілок України та Всеукраїнське об'єднання солідарності трудівників (ВОСТ).

1.2 Правові засади

Найвищим законодавчим актом України є Конституція, прийнята у 1996 році, у якій містяться як норми щодо праці, так і норми щодо охорони праці і здоров'я працівників. Основним законодавчим актом у галузі праці є Кодекс законів про працю, якій був прийнятий у 1972 році, тобто за часів СРСР, і зазнав низку різноманітних змін. Наразі існує проект нового реформованого кодексу. Хоча питання охорони праці і здоров'я врегульовані згаданим Кодексом законів про працю, базовим законодавчим актом, покликаним забезпечувати умови праці працівників є Закон *"Про охорону праці"*. Крім того, у царині запобігання пов'язаних з працею ризикам варто згадати Акт *"Про нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання, що призвели до непрацездатності"*, а також Закон *"Про вугільну промисловість в Україні"*.

Що стосується норм, які регулюють діяльність Інспекцій праці, треба починати з того, що у країні співіснують два органи: один - Державний департамент нагляду за додержанням законодавства про працю (*"Держнаглядпраці"*), якій опікується дотриманням законів про працю та про соціальний захист, і діяльність якого регулюється Постановою від 18 січня 2003 року, а другий - Державний Комітет України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду (*"Держгірпромнагляд"*), якій стежить за дотриманням норм щодо охорони праці і здоров'я працівників, включаючи працівників гірничої промисловості, і діяльність якого регулюється Постановою від 23 листопада 2006 року.

1.3 Інспекція праці

Державний департамент нагляду за додержанням законодавства про працю є органом, що належить до структури Міністерства праці та соціальної політики України. Має у своєму штаті Голову та трьох заступників (які призначаються Урядом), а також 920 службовців (включаючи працівників апарату), які працюють у 24 областях - адміністративних одиницях країни, а також в Автономній Республіці Крим та у містах Києві й Севастополі, що мають особливий статус.

Держнаглядпраці проводить свої заходи на основі звернень органів (у більшості випадків), а також скарг від громадян. Органами, які вимагають здійснення заходів реагування Держнаглядпраці, є Уряд, Прокуратура, місцеві органи влади та професійні спілки. Що стосується скарг, вони можуть подаватися до будь-яких державних органів, після чого передаються до Інспекції.

Як зазначалося, Інспекція праці України складається з двох органів. У діяльності цих обох організацій були виявлені дуже серйозні проблеми: брак коштів і повноважень.

Як з'ясувалося під час розмови з інспекторами, їхня заробітна платня є трохи більшою від офіційно встановленого розміру мінімальної заробітної платні. У результаті цього більшість інспекторів сприймають свою роботу як щось тимчасове, як свого роду "трамплін" для зайнятості у приватному секторі. Типовим підходом є відпрацювати певний час на посаді інспектора для набуття досвіду після завершення навчання. А після одержання необхідного для подальшого розвитку обсягу знань інспектори очікують пропозицій від підприємств, що й відбувається у більшості випадків з огляду на те, що через характер своєї діяльності вони перебувають у контакті з приватним сектором. На додаток до низького рівня заробітної платні інспекторам доводиться брати на себе пов'язані з перевітками видатки, як-то, користуватися власним автомобілем, заправляючи його власним коштом, а також самостійно купляти канцелярські товари, наприклад, папір та ручки. Ці факти були підтверджені особисто тодішнім Головою "Держнаглядпраці".

Але порівняно з браком коштів ще більшим проблемним питанням є брак повноважень. Річ у наступному. Під час розмови з інспекторами вони розповідали, що, на їхню думку, роботодавець є надмірно захищеним, і якщо він бажає перешкодити діяльності Інспекції, він має такі можливості. Як приклад вони розповідали, що під час перевірки роботодавець має право відмовитись представлятися, прикриваючись нормою, яка гарантує захист особистих даних. Внаслідок цього у багатьох випадках можливість притягнути роботодавця до адміністративної відповідальності відсутня, оскільки його особа залишається невідомою. З іншого боку, за їхніми словами, хоча Постановою від 18 січня 2003 року, якою регулюється діяльність Державного департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю ("Держнаглядпраці"), а також Постановою від 23 листопада 2006 року, яка регулює діяльність Державного Комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду ("Держгірпромнагляд"), передбачене право інспекторів здійснювати перевірки умов праці безперешкодно і без попереднього повідомлення, реальний стан справ є абсолютно протилежним. Вони зазначають, що завжди попереджають підприємства про перевірку за десять днів до її проведення, а у деяких випадках їх не допускають на підприємство, і вони ніяк не можуть цьому заподіяти. У згаданих вище Постановах не передбачають санкції до роботодавця за створення перешкод для діяльності інспектора, а той факт, що такі санкції передбачаються іншими законодавчими актами, як, наприклад, про діяльність посадових осіб у більш загальних рисах, просто ігнорується.

Цей брак повноважень обтяжується ще й можливістю покарання інспектора, яка, за словами наших співрозмовників-інспекторів, існує у разі скасування санкції, накладеної інспектором, у судовому порядку; це значно зменшує їхню незалежність. Крім того, у зв'язку з браком повноважень варто згадати Постанову № 502. За цією нормою, яка була прийнята з огляду на складну ситуацію, у якій знаходяться підприємства через економічну кризу, дає їм можливість, за певними винятками, уникати перевірок з боку державних органів до 31 грудня 2010 року. Інспектори, з якими ми розмовляли, запевняють, що ця норма не поширюється на діяльність Інспекції праці, але багато роботодавців на це не

зважають і, посилаючись на неї, перешкоджають проведенню перевірок, не допускаючи інспектора на підприємство або відмовляючись надавати інформацію.

Вади спостерігаються і в організації самої інспекційної діяльності; наприклад, справа має бути завершеною протягом двох місяців після її відкриття, або ж перевірки та інші заходи мають плануватися на місяць уперед, до того ж таке планування здійснюється не самим інспектором, а його керівництвом.

Що стосується найбільш типових заходів реагування Інспекції, на поточний час вони пов'язані з порушеннями, які витікають з кризових обставин, як-то затримка або невплата заробітної платні, а також незаконні звільнення. Стосовно невплати заробітної платні існує висновок експертів МОП, у якому згадуються скарги профспілок на такі факти, особливо, на шахтах, а також те, що Уряд України не надає з цього приводу даних, за винятком повідомлення про існування проекту створення фонду гарантування платні. Стосовно звільнень працівників існує вимога про те, щоб повідомлення про звільнення надавалося за два місяці як працівникові, так і державній службі зайнятості, яка, у свою чергу, надає відповідні дані Інспекції праці з метою перевірки відповідності рішень про звільнення вимогам закону.

Інша низка заходів реагування пов'язана з відповідністю службових обов'язків кваліфікації працівника – існують скарги на те, що реальні трудові функції особи не відповідають тому, що передбачається трудовим договором, з контролем переговорів про укладання колективних угод, а також з втручанням у процеси відбору кандидатів на службові підвищення з боку Адміністрації: Інспекція перевіряє дотримання вимог щодо службового просування на основі якості роботи та рівня кваліфікації, продемонстрованих кандидатом на підвищення.

1.4. Рекомендації

1.4.1. Законодавство

Кодекс законів про працю перебуває на стадії реформування, а це є чудовою нагодою змінити деякі його аспекти. Окрім того, що буде зазначено далі стосовно питань гендерної рівності, для досягнення більшої чіткості та системності було б доцільним вилучити з нього норми, які стосуються охорони праці та здоров'я і включити їх до закону "Про охорону праці". З іншого боку, було б належним внести зміни до Постанов, які регулюють діяльність обох інспекцій з метою надання більшої гнучкості їхній діяльності у сенсі того, що було зазначено вище, а також визначити випадки створення перешкод діяльності інспекторів з боку роботодавців як порушення.

1.4.2. Інспекція праці

Ключовим питанням є надання Інспекції праці більшого обсягу **матеріальних та людських ресурсів**. Інспектори, згідно з положеннями Конвенцій № 81 та 129, ратифікованих Україною, мусять мати відповідно облаштовані офіси та необхідні транспортні засоби, щоб належним чином виконувати свої обов'язки. У разі коли не існує належних державних засобів, інспекторам повинні відшкодувати будь-які непередбачені витрати та будь-які транспортні витрати, що були необхідні для виконання їхніх функцій. До того ж умови праці інспекторів, і зокрема їхня **заробітна плата**, – це тема, що заслуговує га окрему увагу, особливо для уникнення плинності кадрів у пошуках кращої економічної ситуації в приватному секторі. Під час спілкування з персоналом з'ясувалось, що заробітна плата інспекторів становить менше 200 євро на місяць, що ледь перевищує мінімальний встановлений законом рівень зарплати, і що інспектори мусять власним коштом купувати канцелярське приладдя, брати на себе пов'язані з перевітками видатки та не отримують за це жодної компенсації. Згідно з інформацією Держнаглядпраці, загальна кількість персоналу в зазначеній установі складає 919 осіб, включаючи

прибиральників. А плінність кадрів настільки висока, що на кожні 10 прийнятих нових інспекторів припадає 18, що звільнились, або вийшли на пенсію.

Треба подбати про те, щоб інспектори мали **ефективні повноваження** для виконання своїх функцій. І, зокрема, могли би мати вільний доступ, без завчасного попередження, у будь-який час дня або ночі, до будь-якої установи, що потребує Інспекції; мати право опитати, наодинці або у присутності свідків, роботодавця чи персонал установи про будь-яку справу, що стосується виконання положень законодавства. Для ефективного виконання таких повноважень, законодавство має застосувати певні санкції до тих, хто перешкоджає доступу інспекторів до установи, або в іншій формі уникає інспекторської перевірки.

Першочерговим є змінення юридичного статусу інспекторів та їхніх умов праці таким чином, щоб це гарантувало їм **незалежність** від будь-якого неналежного зовнішнього впливу, включаючи можливі наслідки, коли юридичні установи анулюють запропоновані санкції з боку інспектора. Контроль державного Управління з боку судової гілки влади є звичайною частиною життєдіяльності Демократичної Держави.

Рекомендується також модифікувати процедуру **накладання санкцій** з метою зробити її більш оперативною та гнучкою. Згідно зі статтею № 41 Закону про Адміністративну Відповідальність, жодна процедура у своєму рішенні не мусить перевищувати термін двох місяців, а це унеможлиблює детальне опрацювання справ, особливо у тих випадках коли вони мають надзвичайно важкий та складний характер.

Нарешті, треба запровадити засоби, що гарантують ретельну та багаторазову інспекцію підприємств, щоб гарантувати ефективне застосування положень законодавства відповідно до тексту Конвенції № 81 МОП, що ратифікована Україною. Необхідно модифікувати, як це вже було зазначено Комітетом експертів МОП у наданих коментарях, Постанову Кабінету Міністрів України № 502, що обмежує інспекторам проведення планових, або тематичних інспекцій. Ця заборона шкодить, зокрема, перевіркам, що пов'язані з гендерними темами і може мати негативні наслідки.

2. ДИСКРИМІНАЦІЯ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ

2.1. Історія питання

Коріння дискримінації за ознакою статі мітиться у системі цінностей, переконань і стереотипів, яка міцно закріпилася у свідомості та поведінці людей стосовно питань про ролі, що належать чоловіку та жінці. Стереотипи полягають у приписуванні кожній статі визначених якостей, які й обумовлюють те, чого треба очікувати від кожного окремого чоловіка або жінки. Вони базуються на статі людини, з огляду на яку, залежно від того, чи така людина є чоловіком або жінкою, їй визначаються певні типи поведінки та характеру. Стереотипи мають вписуватися у контекст соціальних визначень статі, які містять переконання, цінності та норми, поширені серед членів суспільства та сформовані протягом тривалого часу і настільки укорінені у нашій свідомості, що здатні обумовлювати наше мислення до такої міри, що лише деякі з нас готові визнати їхнє існування.

Європейська комісія підкреслює, що "стереотипи є перешкодами для реалізації особистого вибору, як з боку чоловіків, так і жінок. Вони сприяють подальшому існуванню нерівності, впливаючи на вибір професії та роботи, а також на розподіл домашньої роботи та сімейних функцій і на представництво на постах, пов'язаних з прийняттям рішень. На додаток, вони можуть позначатися на оцінці роботи кожної окремої особи. Їхнє усунення є одним з пріоритетів "Дорожньої карти забезпечення рівності між жінками й чоловіками на 2006 - 2010 роки" Європейської комісії. Як яскравий приклад думки про стереотипи можна згадати відвідування підприємства харчової промисловості, розташованого в одній з прилеглих до Києва областей. У відповідь на запитання щодо характеристик персоналу, який він підбирає для підприємства, керівник відповів, що на місця, пов'язані з ручною працею, він приймає тільки жінок, оскільки чоловіки менше придатні для ручних маніпуляцій. У цьому випадку ми спостерігаємо ситуацію, коли стереотип стає основою розподілу роботи за принципом статі, тобто, розподілу завдань з огляду на стать працівника.

Що стосується розподілу роботи за принципом статі, необхідно підкреслити, що зазвичай такий розподіл перетворюється на побудову ієрархії у царині соціальної та економічної оцінки функції, які виконуються чоловіками та жінками; така оцінка є не на користь жінок, а її результатом є очевидна нерівність між статями. Водночас необхідно наголосити на тому, що стереотипи, які слугують основою для розподілу роботи за статевим принципом, є змінними, вони є різними у різні періоди часу та у різних частинах світу, тобто, не є природними. Відтак, можливість впливати на цей процес існує.

І саме на основі цих стереотипів розподіл роботи за статевим принципом розглядається не тільки як "сегрегація по горизонталі", коли існують галузі з майже абсолютним переважанням чоловіків і навпаки, але також і як "сегрегація по вертикалі", у цьому разі одновекторна, оскільки частка жінок (в усіх галузях) буде зменшуватися тією мірою, якою ми будемо підійматись вище й вище шкалою керівних посад та розмірів заробітної платні. В обох випадках це може породжувати наслідки з точки зору розмірів винагороди, доступу до зайнятості, визначення професійних категорій, кар'єрного зростання та підвищення. Так, "сегрегація" не означає "дискримінації", але вона є відправною точкою для аналізу можливої дискримінації, яка виникне у разі обмеження права людини не бути підданим дискримінації, яке насправді є правом на ставлення до себе відповідно до особистих заслуг і здібностей, які визнаються за конкретною людиною з огляду на сам факт їхнього існування, і на те, щоб таке ставлення не було упередженим через характеристики, які накладаються на певну стать через соціальний стереотип, або ж - і це те ж саме - через соціальні визначення статі, що нав'язуються або застосовуються у переважному порядку до правового режиму. Кінцевою метою має бути виявлення конкретних випадків на підприємстві, коли дискримінаційна практика сприяє подальшому існуванню сегрегації із змальованими вище наслідками.

З цією метою дуже корисним буде ознайомитися із станом справ на певному підприємстві; така інформація дозволить нам виявити критичні точки, де виникає дискримінація, залежно від галузі, про яку йдеться. Так, у дуже маскулінізованому промисловому секторі головну увагу треба буде зосередити на практиці підбору на прийняття на роботу кадрів. У фемінізованому секторі послуг аналізу необхідно буде піддавати вартості, яка визначається для роботи жінок по відношенню до роботи чоловіків. У секторах, де співіснують і чоловіки, і жінки, необхідно буде звертати увагу на конкретний розмір винагороди тих та інших. В усіх секторах увагу необхідно приділяти підходам до кар'єрного зростання.

Дуже корисним інструментом для розгляду стану справ на підприємстві є статистика, на основі якої і треба підходити до можливих ситуацій непрямой дискримінації - концепції, якої українське законодавство не знає, і яка буде проаналізована у наступному Розділі.

2.2. Правові засади

В українському законодавстві питанню дискримінації за статевою ознакою приділяється значна увага. Інша річ - це певні прогалини у законодавстві, про які далі піде окрема мова, але стверджувати, що дана тема законодавцем ігнорується, не можна. Так, у Статті 24.2 Конституції України проголошується, що *"Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорон і праці та 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"*.

Крім того, у Статті 2.1 Кодексу законів про працю України зазначено, що *"Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин"*.

Втім, є цілком очевидним, що українським юридичним інструментом, націленим на гарантування принципу заборони дискримінації на підставі статі є Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», прийнятий 8 вересня 2005 року. У преамбулі до цієї норми зазначається, що:

"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".

Зазначена норма складається з семи глав: *Загальні положення, Механізм забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у громадсько-політичній сфері, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у соціально-економічній сфері, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти, відповідальність за порушення законодавства України про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та Прикінцеві положення*.

У главі 1 зазначеної норми містяться визначення наступних концепцій: *рівні права жінок і чоловіків, рівні можливості жінок і чоловіків, дискримінація за ознакою статі, позитивні дії, сексуальні домагання, гендерна рівність, гендерно-правова експертиза*.

У Статті 3 визначаються *Основні напрями державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, якими є:*

- *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.*

Так само, у Статті 6, після проголошення заборони будь-яких форм дискримінації на основі статі, виділяються випадки, які не становитимуть акту дискримінації 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.*

У Статті 17 (у Розділі, присвяченому забезпеченню рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків у соціально-економічній сфері), підкреслюється, що підприємець 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. У цьому ж положенні визначено, що 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.

Необхідно привернути увагу і до Статті 18 щодо колективних угод, де підкреслена вимога про покладання обов'язків уповноваженого з гендерних питань – радника керівника підприємства установи та організації, їх структурних підрозділів на одного з працівників на громадських засадах. У цій самій Статті, коли йдеться про винагороду, додається: *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 бюджетних та інших сферах, а також на основі професійної підготовки (перепідготовки) кадрів.* Нарешті, варто згадати, що у Статті 22 визначено: *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.*

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» містить принципи, порівняно з нормами права ЄС, які, з точки зору забезпечення гендерної рівності, принаймні у теорії, перевершують норми українського кодексу законів про працю, за яким (як це буде продемонстровано у розділі щодо суміщення сімейного та робочого життя) саме жінка визначається відповідальною за догляд за дітьми. Чудовою нормою є і положення про призначення особи, відповідальної за питання рівності, яка, згідно із Статтею 18, має передбачатися у колективних угодах. Водночас цей закон заслуговує на жорстоку критику у трьох аспектах:

1. Сексуальні домагання - питання, про яке йдеться у Розділі 5, присвяченому цій темі.

2. Дискримінація за розміром заробітної платні. Як зазначалося, Стаття 17 вимагає від підприємця здійснювати рівну *оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці*, тобто рівності заробітної платні між жінками і чоловіками, що мають однакову кваліфікацію та однакові умови праці. Тим не менше, як зазначав Комітет експертів МОП у 2009 році, низка профспілкових організацій стверджують, що такий обов'язок вочевидь накладає обмеження на принцип «однакової винагороди за однакову працю або працю однакової цінності», проголошений Конвенцією МОП № 100, ратифікованою Україною. Є цілком очевидним, що вимога виплати однакової винагороди за роботу однакової цінності (Конвенція МОП № 100) виходить далеко за межі вимоги про рівну винагороду за роботу однакової кваліфікації та в однакових умовах праці. Роботи, що виконуються чоловіками й жінками можуть вимагати різної кваліфікації та різних умов праці, але, тим не менше, можуть бути роботами однакової цінності і, таким чином, мають оплачуватися однаково. Крім того, прив'язуючи право на рівну винагороду для чоловічої та жіночої робочої сили до конкретних порівняльних чинників (кваліфікація, умови праці), Стаття 17 може стати на заваді або зовсім унеможливити об'єктивну оцінку праці, побудовану на більш широкому спектрі критеріїв, які є ключовими для реального усунення дискримінаційної недооцінки робіт, які традиційно виконуються жінками. Крім кваліфікації та умов праці, важливими і широко вживаними критеріями для об'єктивної оцінки різних видів робіт є такі як, фізичні та розумові зусилля або рівень відповідальності.

3. Непряма дискримінація. Ані визначення, ані згадки, ані натяку. Ця концепція відсутня у законі взагалі. А ця концепція є абсолютно необхідною для протидії дискримінації за ознакою статі і розуміється як стан справ, коли певне положення, критерій або практика, що на перший погляд є нейтральними, ставлять осіб певної статі у не вигідне положення відносно осіб іншої статі, за винятком випадків, коли таке положення, критерій або практика можуть бути об'єктивно виправданими певною законною метою, а засоби досягнення такої мети є адекватними та необхідними (визначення, включене до статті 2.1 б) Директиви 2006/54/CE. Зазначена концепція передбачає вихід за рамки поняття прямої дискримінації, тобто ситуації, коли ставлення до певної особи з огляду на її стать є менш сприятливим, аніж до іншої особи за порівнянних обставин (саме таке визначення наведене у статті 2.1 а) Директиви 2006/54/CE).

2.3. Діяльність Інспекції праці

З результатів бесід, проведених з інспекторами праці в ході візиту до України, було підтверджено, що єдиний напрямок діяльності, яка ведеться у царині дискримінації за ознакою статі, є діяльність, пов'язана з питаннями прямої дискримінації, головним чином, вагітних жінок. Отримавши скарги від громадян, Інспекція реагувала на випадки звільнення жінок, про вагітність яких ставало відомо керівництву, або ж відмови у поновленні жінки на посаді після декретної відпустки.

А от у тому, що стосується питань доступу до зайнятості, професійного зростання, надання професійних категорій, дискримінації за заробітною платнею - жодних дій. І цей факт є не чим іншим, ніж відсутність знань у законодавців і, відповідно у тих хто забезпечує права, як-то інспектори праці, щодо концепції непрямої дискримінації. Інспекторам ставилося питання про можливу наявність дискримінації відносно працівників з неповним робочим днем порівняно з тими, хто працює повний робочий день; у відповідях існування такої дискримінації визнавалося, але описувалася вона як менш сприятливе ставлення до працівників на умовах неповного робочого дня - і все; жодного разу не заявлялося, що ті, хто страждає від такого ставлення, у своїй більшості є жінки, що і становить факт непрямої дискримінації.

Під час розмови з інспекторами було підтверджено, що відносно звичною практикою є запрошення на роботу із зазначенням конкретної статі; такі оголошення можна знайти навіть у Державній службі зайнятості. Тим не менше, було заявлено, що інспектори реагують на такі факти.

З іншого боку, якщо проаналізувати Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», ми побачимо, що у ньому нема жодної згадки про Інспекцію праці. У статті 22, де йдеться про органи, до яких можна звернутися у разі порушення закону, зазначена структура не згадується. Що наводить на думку про те, що ані працівники, ані профспілки, ані сама Інспекція не пов'язують дискримінацію за ознакою статі з функціями Інспекції праці. А у випадках недотримання норм законів про працю щодо гендерної рівності жодна особа до Інспекції звертатися не стане.

Відзначимо також, що брак знань працівників та профспілок щодо концепції непрямой дискримінації закриває можливість подання скарг, які відбивали б колективну точку зору. Інакше кажучи, непряма дискримінація викривається тоді, коли аналізується шкода, що завдається групі працівниць на підприємстві або в іншій структурі, виходячи за межі особистих конкретних ситуацій. Саме тому через брак знань щодо непрямой дискримінації реагування може здійснюватися, як воно і є на практиці, тільки на конкретні випадки на кшталт звільнення конкретної вагітної працівниці.

2.4. Рекомендації

2.4.1. Законодавство

Комітет експертів МОП у своєму звіті від 2009 року про Застосування Конвенцій та Рекомендацій¹ (КЕЗКР), що підприємство зобов'язано гарантувати «рівність грошової винагороди для чоловіків та жінок, що здійснюють роботу, яка передбачає рівну кваліфікацію та умови праці», що містить стаття 17 Закону України «Про рівність прав та можливостей для чоловіків та жінок» від 8 вересня 2005 року, і яка є більш обмежувальною, ніж **принцип рівності грошової винагороди для чоловіків та жінок за рівноцінну працю**, що передбачено Конвенцією МОП № 100. Це через те, що роботи здійснені чоловіками та жінками можуть вимагати різної кваліфікації та умов праці, але можуть бути, тим не менш, рівноцінними і таким чином потребувати рівної грошової винагороди. Водночас, не знімаючи рекомендації щодо зазначеної зміни, принцип однакової оплати за роботу рівної цінності є повністю застосовним в Україні, оскільки вона ратифікувала відповідну Конвенцію, яка в якості міжнародної угоди превалює над внутрішніми законодавчими актами.² Інспектори праці таким чином можуть застосовувати її в як нормативну базу, щоб вживати санкційні заходи.

Але основною законодавчою новацією, яку рекомендується ввести, і яка є абсолютно необхідною для боротьби з дискримінацією за ознаками статі, є концепція **непрямой дискримінації**. Метою має бути запровадження цієї концепції у свідомість підприємців та працівників, набуття нею статусу частини «культури» виробничих стосунків, а відправною точкою для цього має стати її включення до законодавства у переліку визначень Статті 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та, користуючись нагодою згаданого процесу реформування, включити її до Трудового кодексу. Прикладом визначення непрямой дискримінації може стати положення статті 2.1 б) Директиви 2006/54/CE, де зазначається, що «актом непрямой дискримінації буде ситуація, коли певне положення, критерій, або практика, на перший погляд нейтрального характеру, ставлять осіб певної статі у невідгдане положення по відношенню до осіб іншої статі, за винятком випадків, коли таке положення, критерій, або практика можуть об'єктивно виправдовуватись законною метою, а засоби досягнення такої мети є адекватними та необхідними».

¹ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_103488.pdf

² Стаття 2 Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" встановлює, що у випадку коли "...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".

Для проведення аналізу можливого існування непрямой дискримінації абсолютно необхідним інструментом стає статистика. Європейська доктрина та юриспруденція одностайні у думці про те, що статистичні дані є вагомим доказом факту дискримінації. Тому ті, хто прагне довести існування дискримінації, так і ті, прагне захиститись від таких закидів, повинні піддавати статистичному аналізу різні процеси, або ділянки процесу, що пов'язані із зародженням і розвитком трудових відносин, такі як, доступ до зайнятості, встановлення заробітної плати, службове просування, віднесення до професійних категорій. У цьому сенсі доцільним було б існування у Законі України *"Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків"* положення, яке би встановлювало, разом з обов'язками роботодавця сприяти рівності між чоловіками та жінками, встановити обов'язок вести особисті справи у такий спосіб, який давав би можливість проведення роздільного для кожної статі аналізу даних щодо прийняття на роботу, заробітної плати, службового просування, освіти, тощо. Гарним прикладом в цьому сенсі є Закон "Про гендерну рівність", ратифікований Парламентом Естонії 7 квітня 2004 року. Врешті-решт першим кроком будь-якої юридичної особи, що застосовує законодавство у сфері рівноправ'я, включаючи інспекторів праці, буде аналіз таких даних у рамках підприємства, а це буде складно виконати без законодавчого зобов'язання роботодавця зберігати та надавати такі дані у розпорядження відповідних органів влади.

2.4.2. Соціальні партнери

Як вже зазначалося, Україна буде неспроможна результативно боротися з дискримінацією за ознакою статі без запровадження концепції непрямой дискримінації у контекст трудових відносин. Для цього така концепція має бути усвідомлена працівниками, роботодавцями, профспілками та асоціаціями роботодавців. Після рекомендованої законодавчої реформи має відбутися процес навчання або культурної перепідготовки соціальних партнерів щодо концепції непрямой дискримінації. Особливу вагу така освіта має для профспілок. Було б доцільним мати у кожній профспілці відділ, який опікувався б конкретними проблемами працюючих жінок, і на який покладалося б завдання доведення зазначеної концепції до свідомості членів профспілки. Як вже зазначалося, у багатьох випадках непряма дискримінація набуває більш глобального характеру, з огляду на окремі ситуації конкретних осіб. Наприклад, це - ситуація, коли на підприємстві, де більшість штату складають жінки, більшість керівних посад обіймають чоловіки, що пояснюється вимогами щодо службового просування, які у більшості випадків знаходяться під контролем чоловіків. Чи ситуація, коли для певної професійної категорії, до якої належать головним чином чоловіки, рівень винагороди встановлений вище, аніж для іншої категорії, до якої належать в основному жінки. У наведених прикладах питання може бути поставлене окремою конкретною працівницею, але такий стан справ позначається на усьому колективі працівниць, і адекватним механізмом для виявлення та подолання такого типу дискримінації є саме професійні спілки.

Що стосується оголошень про вакансії, де конкретні посади пропонуються працівникам визначеної статі, такі порушення мають не тільки бути роз'ясненими роботодавцям; недопустимим є стан справ, коли й сама держава, яка допускає появу таких оголошень від імені державної служби зайнятості, підтримує зазначену дискримінацію за ознакою статі у доступі до зайнятості. Така ситуація має викорінюватися шляхом простого нагадування (і це не потребує ніяких законодавчих реформ, оскільки такі підходи заборонені законом) про зміст статті 17 Закон *Про рівні права та можливості для жінок і чоловіків*, яким встановлено, що:

- *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.*

2.4.3. Інспекція праці

У перш чергу слід ще раз наголосити на вже згаданій думці про ознайомлення працівників, роботодавців та соціальних партнерів з концепцією **непрямої дискримінації** у трудових стосунках. З цією метою абсолютно необхідним є прийняття цієї концепції Інспекцією праці шляхом належного навчання її працівників. А найдоцільнішим, мабуть, буде забезпечити спеціалізацію деяких інспекторів, які добре знаються на ґендерних питаннях і розуміють їх, саме за цією тематикою.

Для аналізу ситуацій ймовірної дискримінації за ознакою статі - як прямої, так і непрямої - потрібно, як вже зазначалося, виходити із **статистичних даних** підприємств, які мають піддаватися аналізу, в ході якого не можна залишати осторонь і розгляд якісних параметрів. Такі дані мають стосуватися доступу до зайнятості, професійних категорій, службового просування, заробітної плати, належного поєднання сімейного і трудового життя, а також основних тенденцій щодо прийняття на роботу на тимчасових засадах і на засадах неповного робочого дня. Зібравши статистичні дані, матимемо змогу виявити ймовірні ознаки дискримінації. За висновками, зробленими на основі цих даних, має слідувати розгляд якісних показників з дослідженням інших параметрів. Після завершення узагальнення як кількісних, так і якісних показників виникає більш складне завдання: перевірити, чи мають рішення роботодавців, внаслідок яких створюється певна нерівність, дискримінаційний характер, тобто, чи є такі рішення обґрунтованими, об'єктивними і пропорційними.

Сфера діяльності Інспекції праці у питаннях про дискримінацію за статевою ознакою повинна поширюватись не тільки на випадки звільнення вагітних жінок, або на відмову їхнього зайнятості через оплачувану відпустку по вагітності, як це зазначалось комісією, а також на питання доступу до зайнятості, службове просування, віднесення до професійних категорій, дискримінація у зарплаті. Дискримінаційні пропозиції надання роботи, де на певне робоче місце вимагається робітник певної статі, а це суперечить статті № 17 Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", не повинні мати підтвердження з боку Держави, з'являючись у державних центрах зайнятості.

Звертає увагу, що стаття № 22 Закону про Рівність Прав і Можливостей для Чоловіків та Жінок не згадує Інспекцію Праці, коли говорить про установи, куди можна звертатись у випадках його порушення.

2.4.3.1. Інструменти Інспекції праці

Послідовність перевірки наявності ймовірної дискримінації за ознакою статі буде наступною:

1. Визначити питання для аналізу.
2. Кількісні дані. Статистика. Підприємствам розсилаються бланки анкет, які заповнюються відповідно до поставлених запитань.
3. Якісні показники. Для з'ясування якісних параметрів, які нас цікавлять, проводяться бесіди з представниками підприємства та/або з його працівниками.
4. Висновки. Оцінка даних та їхнього обґрунтування з визначенням тих параметрів, які мають під собою належні підстави, і тих, які таких підстав не мають.

У прикладах, які будуть рекомендовані для розгляду, питаннями для аналізу (крок 1) будуть: доступ до зайнятості, професійні категорії, службове просування і заробітна платня.

I. ДОСТУП ДО ЗАЙНЯТОСТІ

а) Кількісні дані. Статистика.

Досліджується кількість та відсотки найнятих на роботу осіб з розбивкою за статтю.

Рік показників	ЖІНКИ	%	ЧОЛОВІКИ	%	ЗАГАЛОМ
2007					
2008					
2009					
ЗАГАЛОМ					

Як зазначалося, на основі статистичних даних можуть бути виявлені ознаки дискримінації, коли існує значна диспропорція між кількістю чоловіків і жінок.

б) Якісні показники

Процедури відбору містять низку операцій - часто не досить прозорих - які необхідно уважно дослідити. Наприклад, необхідно проаналізувати системи, якими користується підприємство для збирання і отримання даних про кандидатів на зайнятості, зокрема, бланки заяв про прийняття на роботу, пропозиції посад, схеми інтерв'ю або іспитів, а також вимоги до кандидата на зайняття посади, яка пропонується.

У цьому сенсі корисним могло б бути проведення Інспекцією праці дослідження, у якому статистичні дані залишалися б осторонь, а натомість аналізувалися б запрошення на роботу, опубліковані у ЗМІ або в Інтернеті, які мають дискримінаційний характер. Далі буде необхідно привернути увагу підприємства, яке розташувало певне оголошення, до його змісту з вимогою змінити цей зміст.

в) Оцінка даних та їхнього обґрунтування з визначенням тих параметрів, що мають належні підстави і тих, що таких підстав не мають.

Випадком прямої й очевидної дискримінації є ситуація, коли на роботу запрошуються особи тільки чоловічої статі. Втім, за певних обставин це питання досить тонке. Наприклад, існують певні види професій, які прийнято формулювати у чоловічому або жіночому роді. Оскільки у кожній мові існують свої особливості, неможливо шукати приклади, не знаючи української мови. Скажімо, в іспанській мові прийнято казати "продавці" (чоловічий рід) або "прибиральниці" (жіночий рід). В обох випадках, з огляду на те, що стать особи не має ключового значення для виконання робіт, такі запрошення на роботу матимуть дискримінаційний характер. Крім того, згідно з українським законодавством - положеннями статті 17 Закону "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", проголошується, що *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.* Йдеться про те, що запрошення на певну посаду осіб тільки певної статі є виправданим у випадку, коли виконання такої роботи особами іншої статі є неприродним. Наприклад, це може бути запрошення актора або акторки для виконання певної ролі у фільмі, серіалі або рекламному ролику.

Так само, на основі вимог тієї ж статті 17, не допускається вимагати від кандидатів на роботу відомостей, які стосуються їхніх сімейних обов'язків, цивільного або сімейного стану, так само, як і ставити інші питання, що опосередковано можуть бути пов'язаними із зазначеними даними.

Звичайним виправданням, яке часто наводиться підприємствами у випадках, коли статистичні дані вказують на диспропорцію між чоловіками та жінками, є те, що жінки не претендують на певні робочі місця. Якщо підприємство наводить такий аргумент, дискримінація буде відсутня тільки за тієї умови, що визначення посади у певному роді не дезорієнтує кандидатів на роботу чоловічої або жіночої статі.

Ще одним питанням, яке має бути досліджене - це вимоги, як-то освіта, необхідна для зайняття певної посади. Варто перевірити, чи справді для виконання службових функцій особа має відповідати визначеним вимогам. Особлива увага має звертатися на оцінку вимоги щодо наявності у особи технічної освіти (яку, як правило, мають саме чоловіки) у промисловій галузі.

г) Анкета

- | | | |
|---|------------------------------|-----------------------------|
| 1. Статистичні дані вказують на те, що у доступі до зайнятості існує диспропорція між чоловіками та жінками. | <input type="checkbox"/> ТАК | <input type="checkbox"/> НІ |
| 2. Запрошення на роботу сформульовано як посада, доступна як для чоловіків, так і для жінок. | <input type="checkbox"/> ТАК | <input type="checkbox"/> НІ |
| 3. У запрошенні на роботу визначена певна стать. | <input type="checkbox"/> ТАК | <input type="checkbox"/> НІ |
| 4. У запрошенні на роботу назва посади зазначена у певному граматичному роді. | <input type="checkbox"/> ТАК | <input type="checkbox"/> НІ |
| 5. Потреба у працівникові певної статі виправдана характером роботи, яка має виконуватись. | <input type="checkbox"/> ТАК | <input type="checkbox"/> НІ |
| 6. В анкетах для кандидатів на роботу або під час інтерв'ю ставляться питання щодо сімейного стану. | <input type="checkbox"/> ТАК | <input type="checkbox"/> НІ |
| 7. Підприємство стверджує, що жінки на певну посаду не претендують. | <input type="checkbox"/> ТАК | <input type="checkbox"/> НІ |
| 8. Освіта або інші вимоги для кандидатів на посаду справді необхідні для того, щоб виконувати робочі функції. | <input type="checkbox"/> ТАК | <input type="checkbox"/> НІ |

Якщо відповідь на запитання 1 є ствердною, маємо ознаку дискримінації.

Якщо відповіді на запитання 2, 5 та 8 є заперечними, маємо факт дискримінації за ознакою статі.

Якщо відповіді на запитання 3 і 4 є ствердними, а на запитання 5 – запереченими, маємо факт дискримінації за ознакою статі.

Якщо відповідь на запитання 6 – ствердна, маємо факт дискримінації за ознакою статі.

II. ПРОФЕСІЙНІ КАТЕГОРІЇ

а) Кількісні показники. Статистика.

Проводиться аналіз числа жінок та чоловіків за кардою професійною категорією або посадою відносно кількості посад, що досліджуються.

КАТЕГОРІЯ	ЧОЛОВІКИ		ЖІНКИ		ДОСЛІДЖЕНІ ЧИННИКИ АБО ВИМОГИ	ЗАР. ПЛАТА
	К	%	К	%		
КАТЕГОРІЯ А						
КАТЕГОРІЯ В						
КАТЕГОРІЯ С						
КАТЕГОРІЯ D						

Така ж сама таблиця має бути складена відносно професійних підгруп, які входять до складу кожної категорії.

б) Якісні показники.

Необхідно дослідити, чи вимагаються для найважливіших професійних категорій, які, відповідно, передбачають кращий розмір винагороди, відповідність певним чинникам або характеристикам, які, як правило, є притаманними саме для чоловіків. Вимоги, що досліджуються для певної професійної категорії, мають бути спільними, оскільки якщо вони є відмінними для різних статей, маємо факт прямої дискримінації (різне ставлення до двох осіб з огляду на їхню стать). Але крім цього, критерії мають абсолютно нейтральними, тобто жодним чином не прив'язуватись до конкретної статі; якщо це не так, маємо факт непрямой дискримінації.

в) Оцінка даних і обґрунтувань з визначенням тих, що мають під собою підстави, і тих, що таких підстав не мають.

Дискримінація існує, якщо якісь певні критерії працюють на користь характеристик, як правило, притаманних або чоловікам, або жінкам. У разі, якщо інші характеристики роботи невідомі, необхідно розташувати певні чинники за пріоритетністю. Найбільш типовими критеріями, характерними для чоловіків, є фізична сила або можливість працювати у будь-який час доби, у той час як критеріями, характерними для жінок, є робота, пов'язана з виконання домашніх обов'язків або прибирання. Особливу увагу слід приділяти критерію виконання фізичної роботи, якщо це - єдиний критерій, з огляду на який даній посаді приписується більша цінність (а відповідно - визначається вищий рівень зарплатні), оскільки Суд Європейського Співтовариства у своїй практиці неодноразово постановляв, що такий критерій є очевидним прикладом непрямой дискримінації.

Заробітна платня має прив'язуватися до певної цінності, яка буде більшою для тих видів роботи, які є більш важливими для діяльності та нормальної роботи підприємства, і через це оцінка критерію характеристик, притаманних жінкам або чоловікам (наявність такого критерію сама по собі є не синонімом дискримінації, а тільки її ознакою) має робитися відповідно до відмінностей у рівнях заробітної платні, що виникають внаслідок різної пріоритетності роботи.

Для цього ключовим моментом є наявність системи оцінки робочих посад. У цьому сенсі маємо нагадати про Керівництво МОП (Міжнародної організації праці) *Забезпечення рівності: гендерно нейтральна оцінка робіт, що оплачуються однаково. Поетапні настанови* та рекомендувати його до застосування.

г) Анкета

- | | | |
|---|------------------------------|-----------------------------|
| 1. Статистика вказує на наявність диспропорції між чоловіками та жінками у професійних категоріях, при цьому чоловіки переважають у тих категоріях, яким відповідає вищий рівень винагороди за працю. | <input type="checkbox"/> ТАК | <input type="checkbox"/> НІ |
| 2. Критерії, які використовуються для визначення професійних категорій та груп, є однаковими для чоловіків та жінок. | <input type="checkbox"/> ТАК | <input type="checkbox"/> НІ |
| 3. Критерії, які використовуються для визначення професійних категорій та груп, є нейтральними (тобто, не пов'язані з характеристиками, притаманним жінкам або чоловікам). | <input type="checkbox"/> ТАК | <input type="checkbox"/> НІ |
| 4. Критерії, які використовуються для визначення професійних категорій і груп, не є нейтральними, але є необхідними для виконання певного типу роботи. | <input type="checkbox"/> ТАК | <input type="checkbox"/> НІ |
| 5. Критеріям, пов'язаним з характеристиками, притаманними чоловікам, надається необґрунтована перевага перед критеріями, пов'язаними з характеристиками, притаманними жінкам. | <input type="checkbox"/> ТАК | <input type="checkbox"/> НІ |

Якщо відповідь на запитання 1 ствердна, маємо ознаку непрямой дискримінації.

Якщо відповідь на запитання 2 і 5 ствердна, існує дискримінація за ознакою статі.

Якщо відповідь на запитання 3 ствердна, дискримінації за ознакою статі не існує.

Якщо відповідь на запитання 4 заперечна, існує дискримінація за ознакою статі.

III. КАР'ЄРНЕ ЗРОСТАННЯ

а) Кількісні показники. Статистика.

Аналізу піддається, окремо для кожної статі, відсоток осіб, які отримували підвищення протягом останніх років.

КАР'ЄРНЕ ЗРОСТАННЯ ЗА ГРУПАМИ	ЖІНКИ	%	ЧОЛОВІКИ	%	ЗАГАЛОМ
ГРУПА А					
ГРУПА В					
ГРУПА С					
ЗАГАЛОМ					

Така ж сама таблиця розробляється стосовно категорій.

б) Якісні показники.

Перш за все необхідно з'ясувати, яка саме система кар'єрного розвитку працівників використовується для службового просування: чи це просто довільне призначення на вищі посади, або ж підвищення з огляду на заслуги, або ж існує певний тип оцінювання або іспитів. Наприклад, треба дослідити, чи всім працівникам (жінкам та чоловікам) підприємства було відомо про вакансію перед призначенням певної особи на вищу посаду, і чи є загальновідомими не тільки кінцеві результати відбору, але й критерії оцінки кандидатів та принцип надання їм відповідної кількості балів. Крім того, варто знайти відповіді на запитання про те, які заслуги працівників беруться до уваги, як формулюються запитання у разі проведення іспиту, яка кількість балів присуджується за кожним з цих критеріїв, або хто саме присуджує ці бали.

Велику вагу має дослідження питання про рівень освіти, необхідний для призначення на вищу посаду. Якщо підприємство пропонує курси підвищення кваліфікації у цілях подальшого службового просування, чи пропонуються такі курси всім без винятку рівною мірою.

в) Оцінка даних і обґрунтувань з визначенням тих, що мають під собою підстави, і тих, що таких підстав не мають.

Дискримінацією не можна вважати ситуації наявності вертикальної сегрегації (тобто, коли керівні посади зайняті чоловіками) тоді, коли можна переконатися у тому, що жінки не прагнуть брати участь у процесах службового просування, оскільки оголошення про вакансії публікуються, але жінки на них не претендують.

Очевидною дискримінацією буде стан справ, коли вимоги до кандидатів на просування є різними для чоловіків та жінок.

Кар'єрне зростання чоловіків у значно більшій кількості, аніж жінок, не може мати виправдання, якщо вакантні місця за процедурою просування не пропонуються усім працівникам, або якщо вимоги до кандидатів не є ані зрозумілими, ані обґрунтованими. Чим менш об'єктивними є критерії для службового просування, тим складніше підприємству обґрунтувати конкретні призначення на вищі посади певних працівників із зневаженням інтересами інших, і тим ймовірніше існування дискримінації. У цій царині парадигмою (повної) відсутності об'єктивності у критеріях кар'єрного зростання є призначення на посади, що вимагають особливої довіри, за довільним рішенням певних осіб. Такий підхід не може бути виправданим, коли йдеться про призначення на посади, які є звичайними й необхідними для нормальної роботи підприємства.

Не має виправдання і такий стан справ, коли умови розкладу і графіку робочого дня, що визначаються для керівного персоналу, є такими, які вочевидь роблять неможливим розумне поєднання сімейного і трудового життя, коли такі умови неможливо обґрунтувати характером роботи або діяльності підприємства.

г) Анкета

- | | | |
|---|------------------------------|-----------------------------|
| 1. Статистика вказує на те, що по службі просувається значно більша кількість чоловіків, аніж жінок. | <input type="checkbox"/> ТАК | <input type="checkbox"/> НІ |
| 2. Про відкриття вакансій відомо усім працівникам і працівницям. | <input type="checkbox"/> ТАК | <input type="checkbox"/> НІ |
| 3. Система оцінювання є загальновідомою. | <input type="checkbox"/> ТАК | <input type="checkbox"/> НІ |
| 4. Система довільного призначення на посади використовується для призначення на звичайні посади, що забезпечують нормальну роботу підприємства. | <input type="checkbox"/> ТАК | <input type="checkbox"/> НІ |
| 5. Вимоги, що висуваються до кандидатів на підвищення, є однаковими і для чоловіків, і для жінок. | <input type="checkbox"/> ТАК | <input type="checkbox"/> НІ |
| 6. Система оцінювання кандидатів на просування є суб'єктивною. | <input type="checkbox"/> ТАК | <input type="checkbox"/> НІ |
| 7. Графік роботи на певній посаді ускладнює збалансоване поєднання сімейного і робочого життя. | <input type="checkbox"/> ТАК | <input type="checkbox"/> НІ |

Якщо відповіді на запитання 1 і 6 ствердні, існують ознаки дискримінації.

Якщо, крім цього, відповіді на запитання 2, 3 і 4 заперечні, існує дискримінація за ознакою статі.

Якщо відповідь на запитання 5 заперечна, існує дискримінація.

Якщо відповідь на запитання 7 ствердна, існує дискримінація.

IV. ЗОРБІТНА ПЛАТА

а) Кількісні показники. Статистика.

Тут вимірюванню підлягають відмінності у розмірі заробітної платні між жінками і чоловіками за межами зарплатні, встановленої за категоріями (розглянутими у пункті II - ПРОФЕСІЙНІ КАТЕГОРІЇ); йдеться про розміри винагород поза межами сум, передбачених колективною угодою, а не про системи оплати праці за забезпеченим прибутком або про оплату годин, відпрацьованих понад встановлений робочий день. Інакше кажучи - це суб'єктивно визначені суми, не врегульовані документами або ж основані на невимірній прибутковості, які наближаються до концептуальної оцінки (у таблиці вони йменуватимуться терміном "концепт").

КАТЕГОРІЇ	ЧОЛОВІКИ		СЕРЕДНІЙ КОНЦЕПТ	ЖІНКИ		СЕРЕДНІЙ КОНЦЕПТ
	КІЛЬКІСТЬ	%		КІЛЬКІСТЬ	%	
КАТЕГОРІЯ А						
КАТЕГОРІЯ В						
КАТЕГОРІЯ С						

Для більш глибокого дослідження у даній таблиці слід брати до уваги не просто категорії, а групи посад або окремі посади.

б) Якісні показники.

Як зазначалося, тут робиться спроба проаналізувати ініційовані керівництвом підвищення зарплатні, премії або доплати. Ці концепти також підпадають під принцип однакової зарплатні за роботу однакової цінності (нагадаємо, що він діє для України після ратифікацією нею Конвенції МОП № 100), і тому варто пам'ятати про зазначене щодо зарплатні, прив'язаної до професійної категорії (а саме вона регулюється положеннями колективної угоди). Різниця полягає у тому, що, як правило, встановлення неврегульованих якимись документами концептів покладається на середню керівну ланку або на представників керівництва, і тому слід дослідити міру формалізації відповідних процедур, а також межі, у яких такі керівники мають право здійснювати свою суб'єктивну або персоналізовану оцінку діяльності працівника.

в) Оцінка даних і обґрунтувань з визначенням тих, що мають під собою підстави, і тих, що таких підстав не мають.

Будь-які умови встановлення зарплатні, які не поширюються або поширюються із зменшенням на працівників, що працюють неповний робочий день, вважатиметься непрямою дискримінацією тією мірою, якою жінки підпадають під категорію осіб, що працюють неповний робочий день.

Кажучи простіше, якщо статистика вказує на те, що у будь-якій категорії, групі посад або у межах однієї посади чоловіки отримують зазначені концепти у більшому розмірі, маємо ознаку дискримінації, якщо підприємство не зможе надати аргументів для спростування такого закиду. Прикладом обґрунтування може бути більший розмір зарплатні, який виплачується певному робітникові для того, щоб його не "переманили" на інше підприємство.

г) Анкета.

У цьому разі маємо згадати твердження щодо заробітної платні, прив'язаної до професійної категорії. Додамо, що у випадках, коли статистика вказує на відмінності у середньому розмірі неврегульованих концептів для чоловіків та жінок, це буде чіткою ознакою дискримінації, оскільки підприємство, швидше за все, не буде спроможним обґрунтувати такі рішення.

3. ЗБАЛАНСОВАНЕ ПОЄДНАННЯ СІМЕЙНОГО І ТРУДОВОГО ЖИТТЯ

3.1. Історія питання.

Коли мова йде про збалансоване поєднання особистого і трудового життя, на увазі мається забезпечення сумісності між цими двома сферами діяльності особи. Звідси виникає вимога щодо можливості професійного зростання без одночасної втрати повноти приватного життя. А у приватному житті величезна вага належить сімейним обов'язкам. Неналежна збалансованість наводить на думку про те, що постраждалою стороною буде працівник, оскільки він матиме менше можливостей приділяти увагу освіті дітей, опіці за родичами похилого віку, проблемам продовження роду, невдачам у навчанні, і що ймовірно такий стан справ породжуватиме стреси і захворювання психологічного характеру. І це правда. За таких обставин працівникові самому доведеться створювати власну стратегію домагатися розуміння з боку родини для подолання ситуації, що створилася. Але страждає не тільки працівник; страждає й підприємство через відсутність працівника на роботі, брак націленості на працю, відмови від тривалих відряджень, плинність кадрів, тривале перебування на лікарняному і, нарешті, через падіння продуктивності. Таким чином, маємо ситуацію, за якої страждає і підприємство, і працівник.

Для забезпечення необхідної сумісності необхідно запроваджувати заходи з надання більшої гнучкості трудовим стосункам, як-то скорочення тривалості робочого дня, нетривалі відпустки власним коштом або коштом підприємства, коригування графіку роботи або переміщень по посадах. Такі заходи мали б націлюватися однаково як на чоловіків, так і на жінок, оскільки забезпечення сумісності особистого і трудового життя потребують і ті, і інші. Але у реальному житті цього не відбувається. Як зазначалося, в особистому житті чільна роль належить сім'ї, а за традиціями нею опікується саме жінка, а не чоловік. Такий стан справ триває і сьогодні. Через це виникає необхідність не тільки підвищувати відповідальність чоловіка за сімейні питання, але також в усіх пов'язаних із збалансованим поєднанням сімейного і трудового життя згадувати однаковою мірою як чоловіка, так і жінку, що в Україні, як ми побачимо далі, не відбувається. І, як зазначалося, саме жінки, як і раніше, у переважній більшості випадків опікуються сімейними обов'язками, що ускладнює їхній доступ до зайнятості і збереження за собою посад, оскільки буває, що за міркуваннями роботодавця прийняття на роботу чоловіка створить більшу стабільність і менше проблем.

Тому виникає нагальна потреба в існуванні юридичних положень, які давали б змогу, на сьогодні переважно жінкам, забезпечити гармонію між їхнім трудовим життям та сімейними обов'язками. Але самого тільки існування таких норм не досить, оскільки буде необхідно дбати про те, щоб зазначені заходи вживалися у рамках, встановлених законом, і, щоб вони не тягли за собою погіршення жодної з умов праці. Досліджуючи порушення положень про збалансоване поєднання сімейного і трудового життя, ми будемо зустрічатися як з прямою дискримінацією за ознакою статі, коли йдеться про материнство - явище, яке має прямий та безсумнівний зв'язок із статтю, або про відповідні права, які можуть бути реалізовані винятково жінками. Спостерігатимемо і непряму дискримінацію за ознакою статі, коли порушуються права, які належать однаково як чоловікам, так і жінкам, але, як вже зазначалося, у більшості випадків постраждалою стороною стають саме жінки.

3.2. Правові засади

Правові засади збалансованого поєднання особистого й трудового життя в Україні будується на загальних принципах або заявах про наміри, якими проголошується дотримання й гарантування зазначеного права, хоча функція збалансованого поєднання свого сімейного й трудового життя базовим законодавством закріплюється за жінкою. Про це йдеться у Статті 24.2 Конституції України (вищого закону держави), де записано, що *Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; 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.* Ця ж думка лунає у Декларації про загальні засади державної політики України стосовно сім'ї та жінок (Ухвалена Постановою №. 475 від 5 березня 1999 року), де Засадами державної політики України стосовно сім'ї та жінок проголошується: *3. Держава захищає материнство та дитинство і визнає пріоритетність інтересів матері та дитини в суспільстві [...].6. Держава забезпечує жінці можливість поєднувати професійні та сімейні обов'язки. 7. Держава забезпечує і розвиває соціальні гарантії, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.* Факт існування окремого захисту вагітних жінок, а також пов'язування жінок з материнством відповідає і європейським нормам, оскільки йдеться про біологічну реальність, яка, безперечно, стосується виключно жінок. Але під таку ж реалію не підпадає пов'язування сім'ї та жінки, дитинства та жінки або ж розмова про гарантування для жінок можливостей поєднувати своє професійне зростання з сімейними обов'язками, позбавляючи таких обов'язків чоловіків й утримуючи їх осторонь від сім'ї та дитинства. Проте хочемо вірити у те, що зазначена концепція зараз еволюціонує, оскільки Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", прийнятий у 2005 році, тобто, пізніше, аніж закони, згадані перед цим, проголошує у Статті 17 обов'язок роботодавця *забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками.*

У Кодексі законів про працю передбачені різні положення, за допомогою яких забезпечується збалансоване поєднання трудового життя з сімейними обов'язками. Наслідуючи від коментовану тенденцію, норма забезпечує таку роль для жінки і тільки певним залишковим і неповним чином - для чоловіка. Наприклад, тут можна знайти положення на захист вагітних жінок і жінок, що мають певні сімейні обов'язки, у яких таким жінкам забезпечується переважне та більш сприятливе ставлення порівняно з рештою працівників. Наприклад, це - стаття 33, де зазначено, що *Власник або уповноважений ним орган має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою.*

(Частина 3) У випадках, зазначених у частині другій цієї статті, забороняється тимчасове переведення на іншу роботу вагітних жінок, жінок, які мають дитину-інваліда або дитину віком до шести років, а також осіб віком до вісімнадцяти років без їх згоди. За положеннями, жінки з певними сімейними обов'язками мають у таких випадках право на 10 додаткових днів відпустки.

В інших випадках проголошується заборона або обмеження виконання жінками робіт, які вважаються такими, що вимагають додаткових зусиль, як, наприклад робота у понаднормові години або нічна робота для вагітних жінок або жінок, що мають дітей віком до трьох років, як це встанов-

люється у статтях 55 і 63, заборона роботи у нічні години для жінок як загальна вимога, що встановлено у статті 175, або робота у вихідні дні або відрадженьня, згідно із статтею 176.

Додатково вагітні жінки і жінки, що мають дітей віком до трьох років або самотні матері, що мають дитину-інваліда або віком до 14 років (у деяких випадках вік дитини змінюється) мають право на скорочений робочий день (Стаття 51), на зміну режиму роботи на неповний робочий день або на надомну роботу (Стаття 56), на оплачувану відпустку після народження дитини до досягнення дитиною віку 3 років, яка може бути подовжена неоплачуваною відпусткою до досягнення дитиною віку 6 років, як це визначається статтею 176. Значна більшість зазначених заходів не є повністю закритими і для чоловіків, які можуть користуватися наведеними вище пільгами у разі, коли у родині відсутня матір або у разі усиновлення дитини.

Щодо декретної відпустки, статтею 179 встановлюється відпустка тривалістю 126 днів (70 до пологів і 56 - після, яка може збільшуватися до 70 днів у разі медичних ускладнень); у разі усиновлення термін відпустки буде усього 56 днів. Так само встановлюється перерва для грудного годування на 30 хвилин кожні 3 години (у межах робочого часу) до досягнення дитиною віку 18 місяців.

Серед засобів захисту можна згадати статтю 184, якою забороняється зменшення заробітної платні та відмова у прийнятті на роботу вагітних жінок або жінок з конкретними сімейними обов'язками, а також звільнення таких жінок. Навіть у Кримінальному кодексі України передбачається кримінальна відповідальність за певні дії, як-то у Статті 179, де злочином проголошується звільнення вагітних жінок або жінок, які мають дітей віком до 14 років або дітей-інвалідів, через особисті причини або серйозні порушення трудового законодавства по відношенню до таких жінок.

3.3. Діяльність Інспекції праці

Нечисленні випадки реагування на випадки дискримінації за ознакою статі зустрічаються саме у царині збалансованого поєднання сімейного і трудового життя. Під час розмови з інспекторами праці у ході нашого візиту до України згадувалися дії з реагування на факти звільнення вагітних жінок, або на відмову у поверненні на попереднє робоче місце після трирічної декретної відпустки (про яку згадувалося у пункті 1.2 - "Правові засади"). Згадувалися також випадки погіршення умов праці, які створювалися для жінок після спроби з їхнього боку скористатися своїм правом на збалансоване поєднання сімейного й трудового життя. Втім, дії інспекторів порівняно з існуючими можливостями є нечисленими.

Варто зазначити, що під час розмови виникало враження того, що питання, пов'язані із збалансованим поєднанням сімейного і трудового життя (найчастіше їх позначали терміном "права жінок"), не вважаються пріоритетними. Мовляв, порівняно з наслідками економічної кризи, коли зачинаються підприємства, зарплата сплачується із запізненням або не сплачується взагалі, це питання для Інспекції не є основним.

З іншого боку, згадаємо ще раз про те, що недоліки у роботі Інспекцій праці ускладнюють розслідування будь-якого типу, і розслідування, що стосуються збалансованого поєднання сімейного і трудового життя, не є винятком. Для того, щоб провести розслідування певного факту, необхідно проаналізувати документацію і провести бесіди з представниками підприємства та його працівниками.

Відзначимо також, що сам факт того, що сама Інспекція не вважає питання прав на збалансоване поєднання сімейного і трудового життя пріоритетним, найімовірніше, є відображенням менталітету суспільства, його думки про те, що у разі реалізації права жінки на таке збалансоване поєднання буде страждати професійна сторона її діяльності. Як наслідок, ймовірно, що про факти порушень цього права повідомляють рідко, та й сама працівниця у більшості випадків примириться з тим, що їй доводиться розриватися між роботою та сімейними обов'язками.

3.4. Рекомендації

3.4.1. Законодавство.

Кодекс законів про працю України робить жінку майже єдиним суб'єктом права на **збалансоване поєднання сімейного і трудового життя**.³ Робочий чоловік тільки в певних випадках має таке право. Такий стан справ сам по собі вже може бути дискримінацією за ознакою статі. Коли ми звертаємось до стереотипів, як до фундаменту дискримінації за ознакою статі, одним із таких стереотипів, який глибоко укорінився у нашому суспільстві є той, що сімейні обов'язки мусить виконувати саме жінка. Він нікуди не зник і сьогодні: доказом цього є те, що, за статистикою, права на збалансоване поєднання сімейного і трудового життя реалізуються саме жінками. І якщо ми прагнемо подолати стереотипи, а саме вони складають ідеологічну основу дискримінації за ознакою статі, то маємо пам'ятати, що такому подоланню аж ніяк не сприятиме Кодекс законів про працю, яким передбачається, що тільки жінки, що мають дітей, можуть претендувати на розбиття робочого дня, скорочення робочого дня, мати довші відпустки або на зміну робочого місця. Єдиним винятком, коли такі права може реалізувати чоловік, є ситуація відсутності у дитини матері, або у разі її тривалої хвороби.

Існуюче Українське законодавство у цій сфері чітко говорить, що дітьми має опікуватись мати, що робить її об'єктом певних трудових прав. Батько користується такими правами, отже має право доглядати за дітьми, тільки у згаданих виключних випадках. Через це продовжує існувати і стереотип, і подвійна дискримінація за ознакою статі: жінці приписується сексистська роль, адже тільки вона має відповідати за догляд дітей, що забороняє чоловіку бути об'єктом таких самих прав трудового законодавства, щоб здійснювати догляд на рівних умовах. Крім того це суперечить Конвенції МОП № 156 про працівників з сімейними обов'язками, що також ратифікована Україною.

Треба мати на увазі те, що засоби збалансованого поєднання сімейного і трудового життя мають "захисний" характер, тобто, є короткостроковими у тому сенсі, що вони базуються на припущенні, немов у реальності сімейними обов'язками опікуються саме жінки, і саме тому необхідно передбачати юридичні засоби на забезпечення поєднання цих обов'язків з роботою таким чином, щоб жінка не опинилася викинутою за межі ринку праці. Але довгостроковою метою роботи із забезпечення гендерної рівності є досягнення спільної відповідальності за сімейні обов'язки і батька, і матері, коли і він, і вона мають збалансовано поєднувати своє сімейне життя з трудовим. Отже стан справ, коли чоловіки не мають можливості реалізувати такі права на збалансоване поєднання або можуть це робити тільки у виняткових обставинах, напряду суперечить поставленій меті. Отже, як чоловік, так і жінка мають користуватись всіма правами на збалансоване поєднання сімейного і трудового життя, звісно за тим єдиним винятком коли виникають ситуації біологічно притаманні виключно жінці, як-то період грудного годування або пологи.

³ Стаття 33 забороняє підприємцям переводити зі свого місця роботи вагітних жінок, жінок, що мають дітей-інвалідів, або дітей, що не досягли віку 6 років без такої згоди з боку жінок. Також жінки з певними сімейними зобов'язаннями мають додаткові 10 днів до відпустки. Статті 55 та 63 забороняють понаднормову або нічну працю вагітним жінкам та жінкам з дітьми, що молодші трьох років. Стаття 175 містить загальну заборону нічної праці для жінок, а стаття 176 забороняє жінкам роботу у вихідні та поїздки у робочі відрядження. У якості додаткових прав вагітні жінки, жінки з дітьми молодшими трьох років, самотні матері, жінки, що мають дитину-інваліда, або дитину молодшу 14 років, - мають право на скорочений робочий день (стаття 51), поміняти місце праці на роботу з частковою зайнятістю, або на роботу вдома (стаття 56), право на оплачувану декретну відпустку до досягнення дитиною віку 3 років, що може бути продовжена до 6 років, але без оплати (стаття 179). Що стосується пологів, стаття 179 встановлює для цього термін у 126 днів (70 до пологів і 56 після, які можна подовжити до 70 у випадку медичних ускладнень); у випадку з всиновленням дитини на це дається лише 56 днів. Також встановлюється дозвіл на годування груддю, що складає 30 хвилинну перерву кожні 3 години, виходячи з того віку, коли дитина досягне 18 місяців. Стаття 184 забороняє скорочувати зарплату і відмовляти у працевлаштуванні вагітним жінкам, або жінкам з конкретними сімейними зобов'язаннями, а також забороняє звільняти їх. Кодекс, до того ж, типізує в статті 179 незаконні звільнення через особисті мотиви та серйозні порушення трудового законодавства відносно вагітних жінок, жінок, що мають дітей молодших 14 років, або дітей-інвалідів.

Особливої згадки варта і **заборона нічної роботи для жінок**. Це питання було прокоментовано Комітетом експертів МОП у своєму звіті за 2001 рік, де було зазначено, що заборона нічної роботи для жінок суперечить принципам рівноправ'я і тому має бути скасована. Водночас зрозуміло, що такий процес має відбуватися поступово, а у деяких країнах зникнення цього базового "засобу захисту" жінки може виявитися контр продуктивним і поставити жінку у невідгідне становище. В Україні для того, щоб зробити чіткий висновок щодо цього питання, необхідно піддати глибокому дослідженню її соціально-економічні реалії. Але варто поміркувати також і про те, чи не перегукується, у дусі Кодексу законів про працю, ця норма із захисту жінки з думкою про те, що уночі жінки мусять опікуватися сімейними обов'язками, як це передбачає стереотип. Або ж чи позбавлення жінок можливості займати певні посади, які вимагають нічної роботи, не створить перешкоди для жінок на шляху їхнього зайнятості. Реальність є такою, що у більшості держав Європейського Союзу заборона нічної праці для жінок була скасована, як така, що суперечить принципу рівності.

Нарешті, ще одна рекомендація щодо законодавства стосується необхідності уточнити та гармонізувати зазначені права. Тобто, їх варто розбити на групи у Кодексі законів про працю і уточнити, у яких саме випадках, наприклад, допускається реалізація права на зміну трудового договору з режиму повного робочого дня на неповний, або ж на який саме мінімальний та максимальний відсотки часу можна зменшувати робочий день. Спрощенню реалізації прав та поширенню такої практики буде сприяти і визначення єдиного віку дитини для використання одного або іншого привілею; варто подбати про уніфікацію і визначити для всіх випадків один і той самий вік.

3.4.2. Соціальні партнери

У Розділі, що стосується діяльності Інспекції, ми згадали про абсолютно недостатнє усвідомлення працівниками прав щодо збалансованого поєднання сімейного й трудового життя. У першу чергу, йдеться про низьку пріоритетність цього питання як для Інспекції, так і для соціальних партнерів. Крім того, здається, що у суспільстві панує припущення про те, суміщення роботи з сімейними клопотами - завдання, яке найскладніше виконати саме жінці. Тому часто цілком приймається думка про те, що у разі реалізації права на збалансоване поєднання сімейного й трудового життя може постраждати підприємство, а звідси відбувається й відповідна реакція. Дійсно, якщо самі працівники не усвідомлюють та, що вагітність або зміна режиму робочого дня через сімейні обставини на основі закону є їхнім правом, яке підлягає захисту у разі його порушення, не варто очікувати скарг громадян з цього приводу. Таким чином, і у цьому аспекті велику важливість набувають профспілки. Ми вже зазначали, що присутність профспілок у лавах працівників є слабкою, і часто такі організації обмежуються масштабом підприємства або галузі. Але і тією мірою, якою вони можуть впливати на своїх членів, профспілки мусять інформувати про важливість права на збалансоване поєднання сімейного й трудового життя, не залишаючи ці питання на другому плані.

3.4.3. Інспекція праці

Також, належним підходом могло б стати доручення конкретним окремим інспекторам питань, пов'язаних з правом на збалансоване поєднання сімейного і трудового життя. У разі, коли всі службовці будуть працювати над цими питаннями, можуть виникати різні тлумачення або підходи, через особисті якості інспекторів. А єдиний критерій, який застосовувався б у всіх відповідних випадках, полегшував би процес прийняття рішень і якість роботи Інспекції.

Для кращого розуміння заходів реагування, які можуть вживатися з боку інспекторів у цій царині, наведемо витяг з Рішення Конституційного суду Іспанії 233/2007: "З цієї необхідності компенсувати реальну невідгідну порівняно з чоловіком позицію, у якій знаходиться жінка з точки зору збереження

свого робочого місця, витікає порушення права на недопущення дискримінації за ознакою статі, у випадках, коли прийняті роботодавцем рішення суперечать реалізації права на материнство у прямому сенсі, а також коли такі рішення суперечать реалізації жінкою своїх прав, пов'язаних з її материнством. По суті, юридична система, на додаток до прав, якими вона наділяє жінку у зв'язку з материнством, визнає й інші права, які, хоча й надаються і матері, і батькові, через соціальні причини реалізуються виключно жінками, на що вказують дані статистики. Так, наприклад, стосовно догляду дітей є очевидним, що те дуже не вигідне у порівнянні з чоловіками є становище, у яке потрапляє жінка, жодним чином не пов'язане з тим, що вона має більші обов'язки юридичного або морального характеру стосовно дітей порівняно з чоловіком. Водночас через нав'язані соціальні реалії, ця не вигідна ситуація на сьогодні подібна до стану справ, коли діє вочевидь неспростовний біологічний чинник, як це відбувається у випадках вагітності або материнства, оскільки на практиці саме жінки у переважній більшості наштовхуються на складнощі у намаганнях сумістити трудове і сімейне життя, **якщо їхні допитливі до цього права, якими жінки наділені силою закону, обмежуються, або якщо внаслідок реалізації таких прав робоча ситуація жінки погіршується, або робота втрачається; звідси знову відтворюється історична диференціація, яка породжує ситуацію очевидної дискримінації за ознакою статі у трудових стосунках, оскільки зазначені перешкоди ускладнюють перебування жінок на ринку праці на засадах рівності умов з чоловіками**".

З тексту цього рішення витікає, що контролю мають піддаватися наступні питання:

а) Чи існують обмеження для реалізації прав на збалансоване поєднання сімейного і трудового життя.

У першу чергу, мусить існувати можливість реалізації права, відтак, необхідно стежити, щоб роботодавці не створювали перешкод на цьому шляху.

По-друге, просто дозвіл роботодавця на реалізацію даного права не є достатнім; необхідно стежити, щоб особа могла користатися своїм правом в обсязі, визначеному законом, без будь-яких перешкод або обмежень.

Прикладами порушень будуть випадки, коли працівниці не надається декретна відпустка тривалістю три роки, або ж коли підприємство відмовляється її оплачувати. Крім того, будуть спостерігатися ситуації, коли клопотання робітниці, яка має сімейні обов'язки, про скорочення робочого дня не задовольняється, або ж коли для грудного годування дитини не надаються перерви по тридцять хвилин кожні три години.

б) Чи не призводить реалізація працівником свого права на збалансоване поєднання сімейного і трудового життя до погіршення умов його роботи.

Надання роботодавцем можливості працівникові реалізувати зазначені права повною мірою не є достатнім кроком; реалізація цих прав не повинна погіршувати умови праці. Інакше кажучи, трудова ситуація працівника не повинна ставати гіршою порівняно з тією, у якій він перебував до того, як почав реалізувати свої права.

Існуватимуть випадки, коли реалізація права на збалансоване поєднання сімейного і трудового життя буде сприйматися роботодавцем як завдання йому шкоди. Зміна графіку роботи або переведення на іншу посаду може тягти за собою необхідність організаційних змін у штаті; те ж саме відбувається, коли працівниця повертається на роботу після відпустки, наприклад, декретної. Буває так, що замість того, щоб вжити адміністративних заходів по штату з метою врегулювання ситуації, вибір робиться на користь спроб усунути працівницю від роботи або ж створити щодо неї атмосферу нетерпимості, аби змусити її піти. Такі оборудки здійснюються шляхом зміни категорії, позбавлення працівниці певних функцій, зміни посади у поєднанні з усуненням від виконання найбільш

складних функцій і позбавленням додаткового заробітку або із затримками у виплаті заробітної плати. Отже, сам по собі факт наявності шкоди після реалізації права працівника буде ознакою дискримінації. Далі маємо з'ясувати, чи може підприємство обґрунтувати такі кроки об'єктивними і розумними причинами. Іншими словами, функція Інспекції полягатиме у тому, щоб у кожному випадку встановлювати, чи такі дії керівництва мають характер репресії у зв'язку з реалізацією прав, або ж вони мають певні законні підстави. Такі випадки є складними, оскільки кожен з них є унікальним у своєму роді, для них важко встановити загальні шаблони, оскільки головною метою буде встановити, чи є аргументи, які наводить підприємство, обґрунтованими. Далі ми розглянемо низку прикладів.

в) Чи створюються перешкоди для реалізації працівниками своїх прав на збалансоване поєднання сімейного і трудового життя у масовому порядку.

У попередніх абзацах йшлося про ситуації з окремими працівниками. Тепер маємо з'ясувати, чи не існує на певному підприємстві або в організації тенденції до звільнення тих працівників, які реалізують зазначені права.

У цілях порівняння стану справ з іншими підприємствами скористаємося статистикою, застосувавши параметри заробітної плати, професійних категорій та звільнень. Інакше кажучи, зробимо спробу з'ясувати, чи супроводжується реалізація прав погіршенням статусу працівників.

3.4.3.1. Інструменти

I.

Чи існують обмеження щодо реалізації прав на збалансоване поєднання сімейного і трудового життя.

- | | | |
|---|------------------------------|-----------------------------|
| 1. На підприємстві надається можливість для реалізації такого права. | <input type="checkbox"/> ТАК | <input type="checkbox"/> НІ |
| 2. Підприємство надає можливість реалізації права із затримками. | <input type="checkbox"/> ТАК | <input type="checkbox"/> НІ |
| 3. Підприємство обмежувало можливості реалізації права в обсязі, визначеному законом. | <input type="checkbox"/> ТАК | <input type="checkbox"/> НІ |

Якщо відповідь на запитання 1 заперечна, існує дискримінація за ознакою статі. У цьому випадку, якщо працівнику не було завдано непоправної або значної шкоди, найбільш доцільним буде не притягати керівництво до відповідальності, а вимагати від підприємства виправлення ситуації.

Якщо відповідь на запитання 2 ствердна, необхідно оцінити, наскільки значні перешкоди створювалися для реалізації права; іншими словами, якщо затримки були значними і завдали працівнику шкоди, дискримінація за ознакою статі має місце.

Якщо відповідь на запитання 3 ствердна, дискримінація за ознакою статі має місце.

II.

Чи не погіршує умови праці працівника реалізація ним свого права на збалансоване поєднання сімейного і трудового життя?

ПРИКЛАД ОЗНАК ДИСКРИМІНАЦІЇ

- а) Внаслідок здійснення права на збалансоване поєднання сімейного і трудового життя працівник переводиться на інше робоче місце нижчої категорії або групи.
- б) Внаслідок здійснення права на збалансоване поєднання сімейного і трудового життя працівник переводиться на інше робоче місце тієї ж категорії або групи, але йому доручається виконання завдань, винагорода за які є меншою.
- в) Внаслідок здійснення права на збалансоване поєднання сімейного і трудового життя працівнику припиняється виплата концепту, що додавався до заробітної платні.
- г) Внаслідок здійснення права на збалансоване поєднання сімейного і трудового життя працівник переводиться до іншої організації.
- г) Внаслідок здійснення права на збалансоване поєднання сімейного і трудового життя працівник продовжує виконувати ті ж самі функції на іншому робочому місці в ізоляції від своїх товаришів.
- д) Внаслідок здійснення права на збалансоване поєднання сімейного і трудового життя працівник залишається без чітко визначених функцій, що призводить до більшої універсальності його завдань.
- е) Внаслідок здійснення права на збалансоване поєднання сімейного і трудового життя працівник звільнюється.
- є) Внаслідок здійснення права на збалансоване поєднання сімейного і трудового життя працівник починає одержувати заробітну платню із затримками.

У наведених нами прикладах ми розглянемо прийнятні і неприйнятні обґрунтування, не намагаючись дати відповіді на всі можливі питання, оскільки кожний окремий випадок має аналізуватися окремо.

Зміна категорії, функцій або організації буде прийнятною, якщо такі заходи здійснюються у рамках реорганізації функцій усього штату у силу організаційних змін на підприємстві, як-то, зміна виду діяльності, злиття або поглинання іншим підприємством. Крім того, прийнятною є ситуація, коли підприємство перебуває у критичному економічному стані і не може працювати нормально. Цікавим буде з'ясувати, чи позначилися такі обставини на інших працівниках, які не реалізовували свого права на збалансоване поєднання сімейного і трудового життя. Якщо це сталося тільки з одним працівником, дуже ймовірно, що ми маємо факт дискримінації. Неприйнятною буде і ситуація, коли статус працівника змінюється у зв'язку з профілем його роботи; іншими словами, його переводять на інше робоче місце через невідповідність, після того, як людина пропрацювала на своєму місці тривалий час, і це відбувається саме після того, як вона реалізувала свої права.

В інших випадках ми будемо чути твердження про те, що такі наслідки реалізації прав як скорочення годин робочого дня, збільшення кількості днів відпусток або звільнення від роботи на певний період часу унеможливають виконання працівником своїх посадових обов'язків, оскільки у роботі виникає занадто велика кількість перерв. У таких ситуаціях необхідно перевірити, чи справді зазначені наслідки реалізації прав унеможливають виконання даних обов'язків, і чи не має підприємство можливостей вирішити це питання за рахунок організаційних заходів.

Іноді через те, що працівник внаслідок реалізації своїх прав відпрацьовує менше часу, це призводить до того, що йому припиняють виплачувати додаткові концепти до зарплатні. Варто перевіряти, чи розмір таких концептів відповідає часу, який відпрацьовується, а якщо цей розмір зменшується, то чи це робиться пропорційно часу, на який зменшується тривалість роботи працівника.

У випадках несвоєчасної виплати заробітної платні необхідно перевіряти, чи відбувається те ж саме щодо інших працівників з такою ж самою періодичністю.

III.

Чи погіршується ситуація працівниць, які реалізують свої права на збалансоване поєднання сімейного і трудового життя, у масовому порядку?

Тут мають застосовуватись ті ж самі критерії, що й у розділі II, але цього разу - з колективної точки зору, а для цього необхідно скористуватися статистичними даними. Аналізу має піддаватися питання про те, чи знаходяться протягом певного періоду часу ті працівники, які реалізували своє право на збалансоване поєднання сімейного і трудового життя у гірших умовах, ніж інші. Інструментарієм знову можуть стати таблиці, розроблені у Розділі "Дискримінація за ознакою статі", але цього разу розглядатися будуть не дані для жінок і чоловіків, а дані для тих, хто реалізували своє право на збалансоване поєднання сімейного і трудового життя (а це у більшості своїй будуть саме жінки), і тих, хто цього не зробив. Якщо буде спостерігатися диспропорція, це буде ознака дискримінації, і від підприємства треба буде вимагати об'єктивного і розумного обґрунтування такого стану справ, спираючись на викладене у зазначеній главі.

4. ОХОРОНА ПРАЦІ І ЗДОРОВ'Я

4.1. Історія питання

Для дослідження історії питання щодо запобігання виробничим ризикам для вагітних працівниць, породіллі або жінок що годують груддю, звернімося до думок, що містяться у Роз'ясненні мотивів Директиви 92/85/СЕ, яка стосується вжиття заходів для забезпечення підвищеного рівня охорони праці і здоров'я вагітних працівниць, породіллі або жінок що годують груддю. У цих трьох випадках жінка, яка працює, має, через цілу низку причин вважатися такою, що належить до групи, уразливою до особливо високих ризиків, а відтак має стати об'єктом захисту її праці і здоров'я. Охорона праці і здоров'я вагітних працівниць, породіллі або жінок що годують груддю, не має ставити у не вигідне становище жінок на ринку праці і не повинна позначатися на рівному поводженні з чоловіками і жінками. У певних видах діяльності вагітні працівниці, породіллі або жінки що годують груддю, можуть наражатися на певні специфічні ризики, пов'язані з небезпечними речовинами, технологіями або умовами, а отже такі ризики мають піддаватися оцінці, а результати такої оцінки мають повідомлятися працівницям та/або їхнім представникам. У випадках, коли результат зазначеної оцінки вказує на наявність ризику для безпеки або здоров'я працівниці, мають застосовуватися засоби захисту працівниці. А такі організаційні заходи, спрямовані на захист здоров'я вагітних працівниць, породіллі або тих, хто годує дитину груддю, не матимуть жодної користі, якщо не будуть супроводжуватись повагою до передбачених у трудовому договорі прав, включаючи адекватний розмір винагороди та/або доплат.

4.2. Правові засади

Власне, згадка про працю жінок міститься вже у Конституції; її Статтею 43 забороняється використання праці жінок, яким не виповнилося 18 років, для виконання небезпечних робіт. У Статті 174 Кодексу законів про працю ця вимога розвивається далі, і проголошується: *Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню).*

Забороняється також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, а також граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками затверджуються Міністерством охорони здоров'я України за погодженням із Держгірпромнаглядом. Ця вимога повністю відтворена у Статті 10 Закону Про охорону праці, яким визначається, що праця вагітних жінок і жінок, які опікуються неповнолітніми дітьми, має врегулюватися окремо. Проте факт існування такої норми не констатується. Правда, існує норма, яка визначає максимальну вагу, яку дозволяється підіймати жінкам (Наказ №241 від 10 грудня 1993 року Міністерства охорони здоров'я України, зареєстрований у Міністерстві юстиції під №194 22 грудня 1993 року), а також інша норма, яка конкретизує небезпечні і важкі види робіт, виконання яких жінками не допускається (ухвалена Наказом №256 від 29 грудня 1993 року Міністерством ох-

рони здоров'я України, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України під №51/260 30 березня 1994 року).

Заборона роботи у нічний час і у понаднормові години для вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до 3 років, міститься у самому Кодексі законів про працю, у його Статтях 55 і 63; так само у статті 176 міститься заборона для зазначеної категорії жінок відряджень і роботи у вихідні дні; а Стаття 175 проголошує заборону нічної роботи для жінок загальною нормою з певними винятками і обмеженнями; ця вимога визначає, що *Залучення жінок до робіт у нічний час не допускається, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід.*

Перелік цих галузей і видів робіт із зазначенням максимальних термінів застосування праці жінок у нічний час затверджується Кабінетом Міністрів України.

Зазначені у частині першій цієї статті обмеження не поширюються на жінок, які працюють на підприємствах, де зайняті лише члени однієї сім'ї. Зазначений перелік розроблений не був, проте певні відповідні положення існують у Програмі звільнення жінок від роботи на виробництві, пов'язаному важкими та небезпечними умовами праці та застосування обмежень на використання їхньої праці у нічні години на 1996 – 1998 роки (Ухвалена постановою Уряду №381 від 27 березня 1996 року).

Варто згадати також і статтю 178 Кодексу законів про працю, якою встановлюється, що *Вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою.*

До вирішення питання про надання вагітній жінці відповідно до медичного висновку іншої роботи, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, вона підлягає звільненню від роботи із збереженням середнього заробітку за всі пропущені внаслідок цього робочі дні за рахунок підприємства, установи, організації.

Жінки, які мають дітей віком до трьох років, в разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років.

Якщо заробіток осіб, зазначених у частинах першій і третій цієї статті, на легшій роботі є вищим, ніж той, який вони одержували до переведення, їм виплачується фактичний заробіток.

4.3. Діяльність Інспекції праці

Діяльність Інспекції праці в цих питаннях, як і належить, є відбитком законодавства та уявлень про працю жінок. Інакше кажучи, проводяться перевірки з метою встановлення, чи використовуються жінки для виконання небезпечних та важких видів робіт, включених до згаданого вище переліку, проте кількість таких реактувань невелика, оскільки самих випадків виконання жінками зазначених видів роботи небагато. Крім того, перевіряється, чи не використовуються вагітні жінки для нічних і понаднормових робіт.

4.4. Рекомендації

4.4.1. Законодавство

З усіх розглянутих нами тем саме у цій, без сумніву, проявляються відмінності між законами Європейського Союзу й України. Ці відмінності породжуються абсолютно відмінною концепцією жіночої праці. В українському законодавстві існує норма на захист вагітної жінки, яка є подібною, хоча й менше розробленою, до відповідних норм європейської спільноти. Водночас значна відмінність стосується жінок, що працюють у цілому. Так, у європейському законодавстві ставлення законодавця до жінки у питаннях праці та охорони праці і здоров'я є абсолютно аналогічним ставленню до чоловіка. Інакше кажучи, у європейських нормах ставлення до жінки буде відмінним і носитиме захисний характер тільки у зв'язку з незаперечними біологічними чинниками, як-то вагітність, пологи та годування грудним молоком. У цьому сенсі Директивою 92/85/CE передбачається вжиття заходів, спрямованих на удосконалення охорони праці і здоров'я жінок, які є вагітними, породіллям або годують дітей грудним молоком. Але окреме від чоловіків регулювання ризиків для безпеки і здоров'я працівників не існує. Це пов'язано з думкою про те, що будь-який ризик однаковою мірою існує і для чоловіка, і для жінки, а відтак ризики вважаються загальними колективними ризиками. Як виняток можна згадати хіба що ручну роботу з вантажами, стосовно яких у деяких державах передбачаються різні значення прийнятої максимальної ваги вантажу для чоловіків і для жінок, що ґрунтується на думці про те, що у своїй більшості (хоча й не абсолютній) чоловіки мають більшу фізичну силу ніж жінки.

За цими винятками будь-яких ризиків у роботі треба уникати, оцінювати їх та контролювати без поділення на чоловіків та жінок, як це проголошено у статті 6.2 Директиви 89/391/CEE про вжиття заходів, спрямованих на поліпшення безпеки й охорони здоров'я працівників на роботі. Ці засади є такими:

- a) уникати ризиків;
- b) оцінювати ті ризики, яких уникнути неможливо;
- c) протидіяти ризикам, долаючи чинники їхнього виникнення;
- d) адаптувати роботу до особи, зокрема у тому, що стосується концепції робочих місць, а також вибору робочих бригад і методів роботи й виробництва, особливо у цілях зменшення монотонного характеру роботи, уникнення повторних одноманітних операцій та зменшення наслідків таких робіт для здоров'я;
- e) брати до уваги науково-технічний прогрес;
- f) заміщувати небезпечні дії такими, які несуть у собі незначну або нульову небезпеку;
- g) планувати запобіжні заходи як єдиний комплекс, який охоплює технологію, організацію праці, умови праці, соціальні стосунки і вплив на роботу природних факторів;
- h) вживати заходи колективного й індивідуального захисту;
- i) інструктувати працівників належним чином.

Навпаки, українське законодавство, здається, базується на іншій концепції. Специфічні норми стосовно охорони праці і здоров'я працюючих жінок існують і за межами питань вагітності, пологів та грудного годування.

По-перше, як і зазначалось раніше, в Українському законодавстві існують деякі **заборони для вагітних жінок** (нічна робота, наднормова робота, робота у вихідні або відрядження), що поширюються на **жінок які мають дітей віком до трьох років**. А по суті, і це є загальною нормою, для жінки після завершення періоду грудного годування не існує жодних специфічних ризиків, які не існували б для чоловіків. Відтак, будь-яка відмінність у законодавчих підходах пов'язана з питаннями, які не стосуються виробничих ризиків. А якщо згадати ще й Статтю 179.3 Кодексу законів про працю України, за якою жінці дається можливість перебувати в оплачуваній відпустці до досягнення її дитиною віку 3 років, виконання сімейних обов'язків є саме жіночою функцією. Ясно, що заборона нічної праці, понаднормової праці, праці у вихідні та відряджень щодо вагітних жінок відповідає тому факту, що вони втомлюються швидше, ніж не вагітні, а відтак, їхня праця має бути менш обтяжливою, аніж праця решти персоналу, оскільки їхній фізичний стан є відмінним. А от не дозволяючи жінкам з дітьми віком менше 3 років працювати у нічний час, понаднормові години, у вихідні та їздити у відрядження, законодавець виходить з того, що вони мають опікуватися дітьми віком менше трьох років, які у такому віці потребують більшої уваги. Однак, такі заборони не існують для батька (чоловіка), який має дитину віком менше трьох років.

З іншого боку, ми бачимо і **загальні заборони на роботу для жінок**. Вони базуються на освяченій самою Конституцією України від 1996 р. думці про те, що жінки та неповнолітні не повинні виконувати роботи, які вважаються небезпечними, з огляду на те, що вони є колективами, що найбільш вразливі до виробничих ризиків. Така конституційна заборона відтворюється й у Трудовому кодексі, а також проголошується вимога про створення переліку робіт, виконання яких, з огляду на їхній небезпечний характер, жінкам забороняється. У цьому переліку заборони стосуються визначених видів робіт в усіх галузях, таких як, окрім іншого, металургійна промисловість, харчова, текстильна промисловість, сільське господарство, наземний і морський транспорт, будівництво чи газовидобування.

Але якщо ми звернемося до законодавства європейської спільноти, вимоги щодо запобігання виробничим ризикам поширюються однаковою мірою і на жінок, і на чоловіків (за вже згаданими винятками, пов'язаними з вагітністю, пологами та грудним годуванням). Тому, якщо під час оцінки ризиків у загальній формі виявляються працівники, чоловіки або жінки, які через існуючі обставини мають більшу уразливість, робота має адаптуватися до особи аж до заборони виконання певних видів робіт на основі медичних висновків. Йдеться про такі випадки, коли працівник, чоловік або жінка, переніс операцію на руці і йому важко підіймати вантажі цією рукою, або ж коли працівник має алергічну реакцію на певну хімічну речовину; але ще раз повторимо: ставлення і до чоловіка, і до жінки буде абсолютно однаковою. Нарешті, у питаннях охорони праці і здоров'я український закон базується на думці про те, жінка є уразливішою від чоловіка, і тому прирівнюється у ставленні законодавця до особи віком менше 18 років, і на основі цього стереотипу їй забороняється виконання певних видів робіт. У той самий час європейське законодавство виходить з того, що і чоловік, і жінка є однаково уразливими (повторюємо, що винятками є вагітність, пологи та грудне годування), а отже вжиття відповідних запобіжних заходів, включаючи заборону виконання певної роботи, має здійснюватися на основі аналізу кожного конкретного випадку, що може призвести включно до заборони працювати для чоловіка, або жінки.⁴

⁴ Приклад цієї європейської доктрини можна знайти у Рішенні Конституційного Суду Іспанії № 229/1992 від 14 грудня, в якому розглядається ймовірна дискримінація у доступі до зайнятості жінки, якій було відмовлено у прийнятті на посаду помічника шахтаря з огляду на її стать з посиланням на формально не скасоване положення, яким забороняється використання жіночої праці на шахтах. Згідно з тлумаченням суду, конституційна норма про недопущення дискримінації за ознакою статі вимагає скасування тих юридичних норм (за винятком пов'язаних з вагітністю та материнством), які, хоча з історичної точки зору відповідали меті захисту жінки як істоти більш слабкої з точки зору фізіології, зайвий раз підкреслюють або підсилюють сексистський поділ праці та функцій шляхом накладання на жінок обмежень, які, створюючи для них на перший погляд переваги, насправді є перешкодою для їхнього доступу до ринку праці. Суд зазначив, що не існує вичерпних причин, які б дали змогу вважати, що особливі умови праці у шахтах, або ризик для здоров'я у всіх випадках будуть збільшуватись через відмінності у фізичній будові жінок та чоловіків. І хоча особлива важкість даної праці може створювати певні вимоги щодо фізичного стану і сили, такі вимоги мають існувати однаковою мірою для чоловіка або жінки без урахування їхньої статі, і факт того, що таким вимогам може відповідати більшість осіб певної статі не є значущим для справи. У разі підтвердження відповідності особи встановленим вимогам, постановляє Суд, не існує жодних причин (за винятком ситуацій вагітності, або материнства), які б могли повністю усувати жінок від цього виду праці.

З іншого боку, варто підкреслити, що у законодавстві не спостерігається ніякого особливого ставлення у царині охорони праці та здоров'я до **жінок у період грудного годування**. Ми вже зазначали, що у законі справді існують спеціальні положення щодо вагітних жінок з увагою до відмінностей їхнього фізичного стану, але нема нічого стосовно грудного годування. У такому разі, особливий захист буде забезпечуватись не тільки жінці у період грудного годування, але й її дитині, оскільки мова йде про її харчування. До речовин або технологій, які можуть особливим чином позначатися на жінці, яка перебуває у періоді грудного годування, можна віднести, наприклад, роботи під землею, або ж роботи у присутності іонізуючої радіації, свинцю та його похідних, ртуті або певних хімічних або біологічних речовин. Можливо, відсутність у будь-якому із законів норми, яка стосувалася б специфічних ризиків для жінки, яка годує грудним молоком, можна цілком ймовірно пояснити тим, що зазначені види робіт є забороненими для жінок взагалі. Отже, якщо описані зміни у законодавстві будуть прийматися на забезпечення рівного ставлення до жінки і чоловіка у царині запобігання виробничим ризикам, такі зміни мають супроводжуватись певними конкретними положеннями щодо жінок у період грудного годування, які забезпечуватимуть такий самий захист, який передбачається для вагітних жінок.

Нарешті, необхідно згадати у позитивному світлі редакцію статті 178 Кодексу законів про працю України де вагітним жінкам, відповідно до медичного висновку, **знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів**, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою. Але у цьому випадку як раз запроваджується ідея запобігання виробничим ризикам, присутня у європейських нормах, оскільки положення має своєю основою більшу уразливість, якою дійсно характеризуються вагітні жінки. У цьому сенсі рекомендується більш конкретизовано застосувати положення, передбачені Директивою 92/85/CEE для таких ситуацій, коли після аналізу ризиків на робочому місці вагітної працівниці виконується наступна послідовність дій:

1. У разі, якщо існують ризики для безпеки та здоров'я працівниці або ж можливість впливу на її вагітність, такі ризики мають бути усунені за рахунок необхідної адаптації умов роботи.
2. Якщо усунути ризики неможливо, і це визначено медичним висновком, працівниці має бути запропоноване інше робоче місце.
3. Якщо можливості надати їй сумісне робоче місце, можливе її переведення на інше робоче місце, яке належить до іншої групи або категорії, із збереженням рівня винагороди, який виплачувався на попередньому місці.
4. Нарешті, у випадках, коли через технічні причини зазначені переведення неможливі, дія трудового договору працівниці призупиняється, а виплати здійснюються коштом соціального страхування.
5. З іншого боку, необхідно гарантувати вагітним працівницям можливість бути відсутніми на робочому місці без втрати зарплати з метою проведення належних медичних оглядів.

4.4.2. Соціальні партнери

Як вже зазначалося, українські та європейські норми стосовно жінки та охорони праці і здоров'я є концептуально дуже відмінними. Українська норма будується на думці про те, що жінка є більш уразливою, ніж чоловік, і саме через це певні види робіт мають бути для неї заборонені. До цього додається, про що ми теж казали, низка інших заборон (нічна робота, понаднормова робота, робота по вихідним та відрядження) для жінок, які мають конкретні сімейні обов'язки, але не для чоловіків з огляду на думку про те, що сімейні обов'язки, в основному, належить виконувати саме жінкам. У світлі усього цього, і про це ми теж казали, українська держава має вирішити, чи вона має прагнення до запровадження змін, необхідних для наближення до європейського законодавства, що потягне за собою зміну концепції ролі жінки з відповідними наслідками соціально-культурного характеру. У формуванні таких наслідків дуже чітка роль має належати профспілкам та асоціаціям роботодавців. Соціальні партнери мусять виступити відповідними дійовими особами у визначенні ролі жінки у світі праці. Згідно із міркуваннями рекомендацією Комітету експертів МОП від 2001 року, необхідно дослідити, чи вилучення норм про захист жінки з метою досягнення рівності не поставить її в ситуацію, яка буде ще гіршою, ніж існуюча. Соціальні партнери мусять визначити свою думку з цього приводу і вирішити, чи такий «стрибок» вартий реалізації.

Але якщо зазначені законодавчі зміни все-таки будуть здійснені, дуже важливо буде роз'яснити їхню суть суспільству, оскільки початково вони будуть наражатися на опір. І у цій роботі роль соціальних партнерів має бути провідною.

4.4.3. Інспекція праці

Отже, положення статті 178 Трудового Кодексу забезпечують дуже важливий захист вагітним працівницям, але для ще більшої ефективності необхідно запровадити законодавчі зміни у світлі викладеного вище. І саме такі зміни створять основу для реагування Інспекції. Як будь-яка юридична особа, Інспекція не зможе діяти, не маючи опори у вигляді удосконаленого законодавства.

У разі, якщо наведені рекомендації законодавчого характеру будуть прийняті, необхідно буде подбати в першу чергу про ознайомлення інспекторів з цими змінами. Основна роль буде належати Інспекції і у царині пропаганди нових цінностей, покладених в основу зміненого законодавства, з огляду на те, що її працівники постійно спілкуються з працівниками та роботодавцями.

Ми переконались у тому, що деякі питання охорони праці і здоров'я жінок врегульовані у Трудовому Кодексі, але при цьому питання запобігання ризикам часто плутаються з питаннями інших підрозділів трудового права. Через такий стан справ дуже позитивним кроком стало б планування спільних заходів Державним департаментом з нагляду за дотриманням законодавства про працю та Державним Комітетом України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду. Відповідний обсяг знань кожного з цих органів міг би сприяти більш широкому охопленню проблеми, і при цьому однакові підходи до реагування (з відповідними перевагами як для працівника, так і для підприємства) ґрунтувалися б на юридичній системі діючих законів про працю і про запобігання виробничим ризикам з максимальним використанням наявних ресурсів.

Нарешті, зазначимо, що основою для будь-якого запобіжного заходу, який планується до реалізації, мусить бути оцінка ризиків, розроблена компетентним технічним працівником. Тому діяльність інспекторів завжди повинна ґрунтуватись на оцінці ризиків, яка у цьому випадку передбачає не тільки оцінку ризиків для безпеки і здоров'я працівниці, але також і можливих наслідків для перебігу вагітності та періоду грудного годування.

4.4.3.1. Інструменти Інспекції праці

1. Чи є на підприємстві працівниця, яка є вагітною або годує дитину грудним молоком.	<input type="checkbox"/> ТАК	<input type="checkbox"/> НІ
2. Чи проводилася компетентним технічним органом оцінка її робочого місця з метою визначення ризиків для її безпеки і здоров'я, а також можливих наслідків для перебігу вагітності та періоду грудного годування.	<input type="checkbox"/> ТАК	<input type="checkbox"/> НІ
3. Чи були виявлені за результатами оцінки ризику для безпеки і здоров'я та/або можливі наслідки для перебігу вагітності та періоду грудного годування.	<input type="checkbox"/> ТАК	<input type="checkbox"/> НІ
4. Зазначені ризики можливо усунути.	<input type="checkbox"/> ТАК	<input type="checkbox"/> НІ
5. Технічні та організаційні чинники дають можливість переведення працівниці на робоче місце, що належить до тієї ж категорії або групи.	<input type="checkbox"/> ТАК	<input type="checkbox"/> НІ
6. Технічні та організаційні чинники дають можливість переведення працівниці на робоче місце, що належить до іншої категорії або групи.	<input type="checkbox"/> ТАК	<input type="checkbox"/> НІ
7. Після переведення на інше робоче місце працівниця зазнала економічної шкоди.	<input type="checkbox"/> ТАК	<input type="checkbox"/> НІ
8. Вагітна працівниця наштовхується на перешкоди з боку підприємства для відвідин лікаря у питаннях контролю перебігу її вагітності.	<input type="checkbox"/> ТАК	<input type="checkbox"/> НІ
9. Вагітній працівниці надається повна можливість відвідувати лікаря для контролю перебігу її вагітності, але оплата за години відсутності вираховується з її зарплатні.	<input type="checkbox"/> ТАК	<input type="checkbox"/> НІ

Якщо відповідь на запитання 1 заперечна, необхідно провести оцінку ризиків і вжити превентивних заходів загального характеру, без специфіки.

Якщо відповідь на запитання 2 заперечна, від підприємства необхідно вимагати негайного проведення оцінки.

Якщо відповідь на запитання 3 заперечна, жодних специфічних заходів вживати не треба.

Якщо відповіді на запитання 3 і 4 ствердні, від роботодавця необхідно вимагати негайного усунення виявлених ризиків.

Якщо відповідь на запитання 4 заперечна, а на запитання 5 – ствердна, працівниця має бути переведена на інше робоче місце тієї ж самої категорії.

Якщо відповідь на запитання 4 заперечна, а на запитання 6 – ствердна, працівниця має бути переведена на інше робоче місце іншої категорії.

Якщо відповіді на запитання 7 і 9 ствердні, від підприємства необхідно вимагати негайного усунення відмінностей у заробітній платні.

Якщо відповідь на запитання 8 заперечна, необхідно вимагати від підприємства негайного усунення перешкод для відвідин працівницею лікаря.

5. СЕКСУАЛЬНІ ДОМАГАННЯ

5.1. Історія питання

Перш ніж піддавати аналізу дії з реагування Інспекції на акти сексуальних домагань, необхідно дослідити наслідки таких актів. Йдеться про ситуацію, яка позначається на сексуальній свободі (це питання і фізичного контакту, і оточення особи), і яка у багатьох державах кваліфікується як злочин, що тягне за собою кримінальну відповідальність аж до позбавлення волі. Сексуальні домагання є не тільки порушенням фундаментального права; оскільки такі дії мають прямий і безсумнівний зв'язок із статтю, вони є також формою дискримінації за ознакою статі, як це визначено у Статті 2.2 Директиви 2006/54/CE. Інакше кажучи, сексуальні домагання на роботі є актом дискримінації за ознакою статі. І це твердження є справедливим ще й тому, що хоча з суто формальної точки зору можна стверджувати, що сексуальні домагання можуть мати місце з боку чоловіка по відношенню до жінки, але також і з боку жінки по відношенню до чоловіка (або ж по відношенню до особи тієї ж статі), реальність демонструє, що майже у ста відсотках випадків потерпілою стороною стає жінка, і оскільки у такому разі причиною образливої та принизливої поведінки є її стать, вона стає об'єктом нерівного поводження порівняно з іншими працівниками, або ж, кажучи іншими словами – об'єктом дискримінації. З цієї причини у всіх наших міркуваннях ми будемо виходити з того, що потерпілою стороною у ситуації сексуальних домагань є жінка, оскільки такою є реальність сьогодення.

Але наслідки сексуальних домагань виникають не тільки для потерпілої (що вже саме по собі є ознакою тяжкого правопорушення), але ще й породжує негативні ефекти для підприємств у формі збільшення виплат за лікарняними листами, зменшення продуктивності праці, неявок на роботу, зменшення мотивацій, а відтак – зниження обсягу та якості роботи, а до того ж ще й у формі негативного впливу на стан психологічного і фізичного здоров'я працівників.

З іншого боку, дані щодо частоти випадків сексуальних домагань вказують на те, що більшість жертв стають об'єктами повторних актів домагань, а не окремих інцидентів. З огляду на це деякі науковці, наприклад Фіцджеральд, стверджують, що сексуальні домагання в організаціях напряму пов'язані з організаційним кліматом (характеристики організації, які сприяють клімату терпимості до сексуальних домагань) і з представництвом чоловіків та жінок на підприємстві, оскільки жінки, що працюють у переважно чоловічому колективі, страждатимуть від сексуальних домагань з більшою ймовірністю.

5.2. Правові засади

Стосовно сексуальних домагань варто приділити значну увагу українському законодавству. У Статті 1 Закону про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків визначається, що *сексуальні домагання - це 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*. Інакше кажучи, виявляється, що сексуальні домагання розуміються тільки у контексті трудових стосунків у рамках підпорядкованості.

Порівняємо це визначення з тим, яке наведене у Директиві 2006/54/CE, якою встановлюється, що сексуальні домагання – це «Ситуація, у якій має місце будь-яка поведінка небажаного вербального, невербального або фізичного характеру із сексуальним змістом з метою або наслідком у вигляді замаху на гідність особи, зокрема, коли створюється атмосфера залякування, ворожості, пониження гідності або образ». Обмежувальний характер визначення українського закону стає очевидним з першого погляду. Саме такий висновок був зроблений Комітетом експертів МОП 2009 року у його доповіді про застосування Конвенцій та Рекомендацій від 2009 року, де зазначається, що визначення, наведене у Законі про забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків, не містить згадки про атмосферу домагань, не пов'язану з ієрархією підпорядкування. Інакше кажучи, за українським законом сексуальними домаганнями не будуть вербальні та фізичні дії сексуального характеру, які створюють ворожу та принизливу атмосферу і здійснюються колегами того ж ієрархічного рівня, що й жертва, або ж з боку інших суб'єктів, які мають робочі стосунки з жертвою; це можуть бути клієнти, постачальники або працівники інших підприємств, які працюють у тій самій будівлі. Як приклад, можемо зазначити, що за законом України сексуальними домаганнями не будуть ситуації, коли представники адміністрації роблять коментарі сексуального характеру щодо секретарки у приймальні, створюючи навколо неї образливу атмосферу, або ж коли рядовий працівник виробничого ланцюгу, який відповідає за транспортування товарів, удається до дотиків сексуального характеру по відношенню до своєї колеги у виробничому ланцюгу. Нормальною буде і ситуація, коли в офісних приміщеннях певний службовець переслідує непристойними коментарями працівницю іншого підприємства-підрядника, яка займається прибиранням приміщень, або ж коли комерційний представник підприємства страждає від атмосфери залякувань і образ кожного разу, коли має зустрітися з певним клієнтом. Усі ці випадки, за українським законодавством, не містять складу сексуальних домагань, а відтак реагування такі ситуації не можна вимагати ані від Інспекції праці, ані від будь-якого іншого органу, оскільки які б заходи реагування вони не вживали, такі заходи будуть незаконними, оскільки не спираються на відповідну юридичну базу.

5.3. Діяльність Інспекції

Щодо заходів реагування Інспекції праці на такі проблеми, очевидно, що ці заходи є продовженням існуючого законодавства. Практично таких заходів нема, а та невелика їхня кількість, яка вживається, стосується згаданих послуг сексуального характеру працівниці, що надаються вищому керівникові в обмін на певні умови праці. Як приклад можна згадати наші розмови з кількома інспекторами; у відповідь на запитання, як вони розуміють «сексуальні домагання». Вони казали, що це – ситуації, коли між начальником та підлеглою існують сексуальні стосунки з метою поліпшення або не погіршення її умов праці.

Зрозуміло, що сфера діяльності Інспекції не може виходити за рамки, встановлені законодавством, а відтак, якщо юридичне визначення не є повним, такими ж будуть і заходи реагування. І якщо нормативна концепція сексуальних домагань обмежується одним типом обставин (нагадаємо, йдеться виключно про ієрархічну підпорядкованість згори донизу), будь-який юридичний орган (якщо Інспекція праці) не буде вважати сексуальними домаганнями будь-які інші обставини. А якщо з концепцією сексуальних домагань не обізнані інспектори, з нею не будуть обізнані і працівниці, і профспілки, що й позначиться на стані справ із скаргами та заявами, про які мова піде далі.

До неповного юридичного поняття та відсутності знань про дану концепцію з боку інспекторів додаються інші загальні структурні чинники, про які вже згадувалося вище, і які стосуються саме ситуацій сексуальних домагань. Нагадаємо, що про всі види перевірок інспектори попереджають підприємства заздалегідь, що бувають випадки, коли інспектора не допускають до робочих

приміщень або ж роботодавець відмовляється назвати особу будь-якої людини, що знаходиться у такому приміщенні, навіть і самого себе. Якщо брати до уваги той факт, що будь-яке розслідування ймовірної ситуації сексуальних домагань має базуватися на доказах гаданих дій і на показаннях свідків, на успіх такого розслідування не може не вплинути передбачуваність візиту інспектора, коли про його перевірку відомо заздалегідь. Так само величезною перешкодою будуть і будь-які завади роботі інспектора, оскільки справи про сексуальні домагання і без того є дуже важкими для інспектора, оскільки доказами можуть бути тільки наявні ознаки дій, якщо на додаток інспектор не може мати розмову з певною особою, яка може надати відповідні відомості, або цій особі не дають висловитись, або ж певна інформація приховується, розслідування буде приреченим на невдачу.

Кажучи про майже відсутні заходи реагування Інспекції праці на випадки сексуальних домагань необхідно мати на увазі також і те, що значна кількість працівників в Україні знаходяться на нелегальному положенні. Як вже зазначалося, за підрахунками, приблизно 35% працездатного населення працюють за неоформленими належним чином угодами, і більшість цих осіб – жінки. Справедливим буде припустити, що працівниця, яка працює нелегально, буде більш уразливою до сексуальних домагань, оскільки вона не має абсолютно ніякого захисту і може бути жертвою будь-яких зловживань, адже вона не має жодних прав і практично не існує в очах держави. Треба додати, що тіньова економіка, як правило, не викликає заперечень з боку працівників через безвихідь, як це може бути у випадку, коли у сім'ї відсутній батько, а мати є єдиним джерелом надходжень. Іншими словами, до нестабільності особистих обставин додається юридична невизначеність. Через це зменшення сектору тіньової економіки потягне за собою не тільки загальне поліпшення умов праці і державної опіки, але також і зменшення кількості випадків сексуальних домагань.

Нарешті, необхідно згадати і про заяви або скарги з боку потерпілих. У більшості випадків жертви мовчки зносять принизливе поводження з ними протягом тривалого часу, потрапляючи у стан заниженої самооцінки або депресії, який заважає їм заявити про домагання. Саме тому корисним інструментом для передання невдоволення, що виникає у члена профспілки, а тим більше для відновлення порушених прав є професійна спілка. Коли йдеться про потерпілих від сексуальних домагань, може існувати група осіб, що не є працівниками підприємства і при цьому знаються на аналогічних обставинах з минулого, яка допоможе жертві довести спочатку до відома цієї групи, а потім – і до відома державних органів обставини, у яких опинилася жертва. Але як вже зазначалося, до профспілок належать тільки 20% працездатного населення, при цьому значна частина цих профспілок об'єднують тільки працівників певної галузі, або навіть підприємства, і відстань між потерпілими особами та профспілками є дуже маленькою, і це може тягнути за собою проблеми відсутності конфіденційності. З іншого боку, варто додати, що плутанина з купою органів, до яких мають подаватися скарги на порушення трудового законодавства, також аж ніяк не сприяє поданню заяв з боку жертв.

5.4. Рекомендації

5.4.1. Законодавство

Як було показано вище, діюче визначення сексуальних домагань в українському законодавстві має обмежений характер, і будь-які заходи реагування, які намагатиметься вживати або Інспекція праці, або будь-який інший державний орган з метою запобігання, контролю та, у необхідних випадках, покарання у ситуаціях сексуальних домагань, вимагатимуть у першу чергу зміни теперішнього визначення сексуальних домагань⁵ у сенсі вже визначеному Комітетом експертів МОП у своїй доповіді від 2009 року про застосування Конвенцій та Рекомендацій. Без такої зміни законодавства можливості втручання Інспекції праці у ситуації сексуальних домагань будуть дуже обмеженими, і кількість заходів реагування буде такою ж невеликою, як і нині.

Як ми вже вели мову, обмежене визначення сексуальних домагань, на наш погляд, включає, у дописі невизначеній формі, поняття «сексуального шантажу, але не поняття «створення середовища для сексуальних домагань». Перш за все, визначимо обидві концепції:

а) Сексуальний шантаж: він має місце, коли активний суб'єкт акту сексуальних домагань обумовлює доступ до зайнятості, певних умов праці або залишення працівниці на посаді реалізацією акту сексуального характеру. Відтак, суб'єктами сексуального шантажу можуть бути тільки фізична особа-підприємець, законний представник юридичного роботодавця або керівник з повноваженнями щодо доступу до зайнятості, створення умов праці або звільнення працівниці.

Такий шантаж може бути явним або неявним. І хоча явний, прямий або відкритий шантаж має чимало форм, їх можна звести до пропозицій або вимог сексуальної природи, які, як правило, супроводжуються фізичним примусом і зневажанням волі потерпілої працівниці. У свою чергу, неявний, непрямий або прихований сексуальний шантаж має місце, коли працівник не одержує жодних пропозицій або вимог сексуального характеру, але інші працівники тієї ж статі за ідентичних професійних умов, одержують підвищення категорії, заробітної плати або інші переваги, погоджуючись на умови сексуального шантажу, що породжує приховані стимули до його прийняття.

б) Створення середовища для сексуальних домагань має місце, коли активний суб'єкт акту сексуальних домагань створює для працівниці робочу атмосферу залякування, ворожості або приниження, не висуваючи ніяких умов для зайнятості такої працівниці, поліпшення умов її праці або для залишення її на посаді. Таким чином, кількість активних суб'єктів збільшується, оскільки у цій ролі, крім самого роботодавця, його офіційного представника або керівника, можуть опинитися колеги по роботі, постачальники, клієнти або інші особи, пов'язані з трудовою діяльністю жертви. Крім того, пов'язана із сексуальними домаганнями поведінка набуває найрізноманітніших форм, таких як, описані вище форми сексуального шантажу, так і інші види вербальних образ, включаючи жарти, компліменти, пропозиції або коментарі щодо інтимного життя працівниці, розміщення порнографічних постерів на робочому місці або спостереження за працівницею у місцях інтимного користування, як-то у туалеті.

Як приклад визначення сексуальних домагань ми вже наводили визначення, що міститься у Директиві 2006/54/CE, з питань застосування принципу рівності можливостей та рівного ставлення до чоловіків та жінок у царині зайнятості та зайнятості якою сексуальні домагання визначаються як «ситуація, у якій має місце будь-яка вербальна, невербальна або фізична небажана поведінка сексуального характеру з метою або наслідками замаху на гідність особи, зокрема коли створюється атмосфера залякування, ворожнечі, приниження, зневаги до гідності та образ». У цьому визначенні не визначається різниця між «сексуальним шантажем» та «створенням середовища для сексуальних домагань», тому воно розуміється як таке, що охоплює обидві ці концепції. Але якщо нам буде потрібне більш повне визначення, можемо звернутися до Додатку до Рекомендації Комісії європейських спільнот від 27 листопада 1991 року, де встановлюється Кодекс поведінки у боротьбі з сексуальними домаганнями, і де

⁵ Стаття 1 Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків".

у статті 1 міститься рекомендація Державам-членам, у якій визначається, що сексуальні домагання – це «поведінка сексуального характеру та інші види поведінки на основі статі, які зачіпають гідність жінки та чоловіка на роботі, включаючи поведінку начальства та колег. Вона може містити небажані фізичні, вербальні або невербальні дії». Така поведінка є неприйнятною, якщо:

- а) «зазначена поведінка є небажаною, безпідставною та образливою для особи, яка є її об'єктом»;
- б) «відмова або згода особи прийняти зазначену поведінку з боку роботодавців або працівників явно або неявно використовуються як основа для рішень, що матимуть наслідки для доступу зазначеної особи до професійного навчання і до зайнятості, продовження такого навчання і зайнятості, до підвищень по службі, підвищень зарплати та для інших пов'язаних з роботою рішень, та/або»
- в) «зазначена поведінка створює робоче середовище залякування, ворожнечі або приниження для особи, яка є її об'єктом».

5.4.2. Соціальні партнери

Після запровадження законодавчих змін щодо сексуальних домагань з охопленням як сексуального шантажу, так і створення обстановки сексуальних домагань, такі положення необхідно якомога ширше оприлюднити та познайомити з ними соціальних партнерів. Тобто, важливо забезпечити загальну обізнаність з концепцією сексуальних домагань (у сенсі сексуального шантажу і створення обстановки сексуальних домагань) та усвідомлення цієї концепції з боку як працівників, так і роботодавців. Для цього відповідну роль мають зіграти як профспілки, так й організації роботодавців. У цьому напрямку, беручи за основу норматив європейської спільноти, практичний Кодекс, спрямований на боротьбу із сексуальними домаганнями на роботі, прийнятий Комісією 24 лютого 1992 року визначає наступні рекомендації:

1. Профспілки. Сексуальні домагання – це питання профспілкове, а відтак, отримавши відповідну заяву, профспілки мусять поставитися до неї серйозно і з розумінням. Профспілкам належить сформулювати та представити чіткі заяви стосовно сексуальних домагань і вживати заходів для усвідомлення персоналом відповідних проблем таким чином, щоб забезпечити створення атмосфери, у якій сексуальні домагання не будуть терпітися або залишатися непоміченими. Їм належить проголосити, що сексуальні домагання – це неналежна поведінка і інформувати персонал про їхні наслідки. Крім того, варто подбати про достатнє представництво жіночої статі з метою надання підтримки жінкам, які стали об'єктом сексуальних домагань.

Прямим обов'язком працівників є протидія будь-якій неналежній поведінці та вироблення думки про її неприйнятність. Працівники можуть робити свій внесок у запобігання сексуальним домаганням, якщо вони будуть свідомі цієї проблеми, демонструватимуть своє ставлення до неї і дати про те, що їхня власна поведінка та поведінка їхніх колег не мала образливого характеру. Працівникам належить надавати підтримку жертвам та інформувати про відповідні випадки керівництво та/або кадрові відділи належними каналами.

2. Роботодавці. Роботодавцям належить розробити декларацію принципів, де чітко визначалося б, що сексуальні домагання на роботі не будуть допускатися або терпітися, а також що працівники мають право подавати заяви про такі випадки. Рекомендується включити до такої декларації принципів чітке роз'яснення того, що саме розуміється під неналежною поведінкою, яка за певних обставин може набути характер правопорушення. Крім того, має роз'яснюватися процедура подання заяви або прохання про допомогу; так само, доцільно було б визначити дисциплінарні санкції. Декларація має містити заяву про розгляд заяв на основі серйозного підходу, своєчасності та конфіденційності, а також про зобов'язання захищати працівників від помсти. Після розробки такої декларації важливо довести її до загального відома, щоб зазначена проблема усвідомлювалася усіма максимально можливою мірою. Середня керівна ланка має опікуватися роз'ясненнями щодо організаційної політики, вжиттям заходів, підтримкою жертв, а також сприянням переданню будь-якої дотичної інформації. Запровадження відповідного навчального курсу для даної цільової групи буде важливим засобом у боротьбі проти сексуальних домагань.

Щодо відповідних процедур, вони мають бути чітко визначеними і містити практичні вказівки щодо кроків реагування на цю проблему. У таких вказівках мають бути підкресленими права працівника і межі, у яких вони мають реалізовуватися. З цією метою рекомендується запровадження офіційної процедури розгляду заяв, яка забезпечувала б довіру з боку працівників та конкретно вказувала особу, якій такі заяви мають подаватися. Так само, рекомендується зазначити прізвище особи, якій доручається надання порад і допомоги жертвам. Як особа, яка подала скаргу, так і особа, на яку скаржаться, мають право бути представленими профспілкою, другом або колегою. Роботодавці мусять контролювати та перевіряти реалізацію таких процедур на предмет їхньої ефективності. Розслідування мають проводитися незалежними особами, тактично та з належною повагою як до прав особи, яка подала скаргу, так і особи, яка є об'єктом скарги. Скарги мають опрацьовуватися оперативно та з дотриманням вимог конфіденційності у рамках розслідування, зосередженого на встановленні фактів. Будь-яке порушення правил організації має вважатися дисциплінарним проступком. Мають існувати дисциплінарні норми, якими чітко визначається поведінка, що вважається неналежною поведінкою на роботі із зазначенням спектру відповідних санкцій. Репресивні заходи проти особи, яка подала заяву у дусі доброї волі, мають вважатися дисциплінарним порушенням.

5.4.3. Інспекція праці

Заходи Інспекції з реагування на скарги щодо ситуацій сексуальних домагань мають здійснюватися наступним чином:

1. З ймовірною жертвою проводиться бесіда, під час якою уточнюються деталі скарги.
2. Знімаються покази ймовірних свідків ймовірних сексуальних домагань.
3. Ймовірному порушнику ставляться запитання щодо ймовірної ситуації сексуальних домагань. У цьому разі не рекомендується починати з прямих запитань про те, мав він сексуальні домагання або ні. Для розслідування більш продуктивним підходом буде розпитати особу про її посаду на підприємстві, про її професійні та особисті стосунки з гаданою жертвою.
4. Проводяться бесіди на підприємстві.

В усіх випадках проведення вже зазначеної законодавчої реформи, у ролі, яка визначається для Інспекції праці, необхідно чітко визначити один аспект: оскільки функція Інспекції праці полягає у контролі дотримання законодавства роботодавцем, перевірці буде піддаватись тільки поведінка роботодавця. Інакше кажучи, контролю підлягає виконання обов'язку, який з цього приводу вже проголошений в українському законодавстві у статті 17 Закону України про Забезпечення Рівних Прав та Можливостей Жінок і Чоловіків, і за яким роботодавець зобов'язаний вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань. Або, іншими словами контролю підлягає бездіяльність або пасивність роботодавця перед ситуацією сексуальних домагань. На роботодавця не тільки покладений обов'язок вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань, але також обов'язок захисту працівників від ризиків, пов'язаних з роботою, як це визначається у статті 4 Закону України про Охорону Праці, де проголошується принцип пріоритету життя і здоров'я працівників, повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних здорових умов праці, а також у Статті 153 Кодексу законів про працю України. У цьому сенсі сексуальні домагання мають пов'язуватися із запобіганням виробничим ризикам, оскільки багато випадків сексуальних домагань у кінцевому підсумку позначаються на стані психологічного та фізичного здоров'я працівників, що тягне за собою їхнє перебування на лікарняному, а це вимагає виплати компенсацій за нещасні випадки на виробництві, що передбачено законом про охорону праці.

Заходи реагування Інспекції праці мають бути зосередженими на встановленні трьох аспектів:

а) Чи мали місце сексуальні домагання?

У переважній більшості випадків ми будемо наштовхуватися на відсутність свідків, оскільки правопорушник, як правило, діє у ситуаціях, коли знаходиться із жертвою сам на сам. У таких випадках єдиним інструментарієм для встановлення факту сексуальних домагань будуть покази ймовірної жертви та покази ймовірного правопорушника. Крім того, у переважній більшості справ ми побачимо, що показів однієї сторони будуть суперечити показам іншої, адже ймовірний правопорушник намагатиметься спростувувати закиди проти себе. І тоді, через розбіжності у показах, нам доведеться закрити розслідування через брак доказів. Тим не менше, якщо Інспекція праці прагне поставити під контроль сексуальні домагання на роботі, вона мусить надавати певну перевагу показам жертви (слідуючи практиці Конституційного Суду Іспанії), пам'ятаючи про те, що на меті ставиться, як ми вже зазначали, покарання не правопорушника, а роботодавця, який знав про відповідну ситуацію, але не реагував на неї. Втім, надання такої переваги обумовлюється трьома вимогами:

- Відсутність суб'єктивної недостовірності, яка витікала б із стосунків між правопорушником та жертвою, з огляду на які можна прийти до висновку про існування образи, ворожнечі, помсти, конфронтації або іншого інтересу будь-якого роду, через що заява сторони втрачає допустимість, достатню для її прийняття як достовірної.
- Правдоподібність; встановлення того, що у показах йдеться про можливі з об'єктивної точки зору факти.
- Послідовність обвинувачень; тобто, закиди мають стосуватися тривалого часу, не бути двозначними або суперечливими, стаючи таким чином єдиним доказом проти заперечень гаданого правопорушника, який заявляє про свою невинуватість; єдиною можливістю уникнути стану його беззахисності дати йому можливість висунути дієві сумніви щодо показань гаданої жертви і продемонструвати їхню суперечливість.

б) Чи було відомо про ситуацію на підприємстві?

Після підтвердження існування ситуації сексуальних домагань, необхідно перевірити, чи було про це відомо на підприємстві. У разі визнання, що підприємству нічого не було відомо, заходи реагування припиняються, оскільки роботодавця неможливо притягнути до відповідальності за бездіяльність щодо ситуації, про яку він не знав. Але запитано: яким саме особам має бути відомо про ситуацію, щоб дійти висновку про те, що підприємству було про неї відомо? Це – коло осіб від власника до середньої ланки управління, включаючи заступників і, звичайно, безпосередніх керівників як правопорушника, так і жертви.

в) Чи мало місце належне реагування з боку підприємства?

Після підтвердження ситуації сексуальних домагань, а також того, що підприємству було про це відомо, необхідно оцінити, яким було реагування з боку власника. У деяких випадках роботодавець намагається приховати заяву, і тоді він несе повну відповідальність за бездіяльність. В інших випадках робляться спроби розв'язати проблему внутрішніми засобами, намагаючись уникнути розголосу, а в інших – відкривається внутрішня процедура розслідування. У таких випадках необхідно перевіряти, чи докладало підприємство зусиль для встановлення фактів, або ж, іншими словами, чи було ним проведено зрозуміле, чітке, конфіденційне, неупереджене та оперативне розслідування, під час якого жертва мала б надати свої докази (або свідків). Після встановлення фактів перевага має надаватися точці зору жертви; іншими словами образливий характер сексуально направленої поведінки має визначати жертва, а не правопорушник, або свідки, або особа, які доручене розслідування; все це має відповідати визначенню сексуальних домагань Директиви 2006/54/СЕ, де йдеться про таку поведінку сексуального характеру, яка має своєю метою або наслідком замах проти гідності особи. Нарешті зазначимо, що у випадках, коли підприємство дійшло висновку про наявність ситуації сексуальних домагань, воно має вжити дисциплінарних заходів проти правопорушника, які будуть розумними і пропорційними завданій шкоді. Залежно від завданої шкоди, це може бути дисциплінарна санкція аж до звільнення, включаючи переведення на інше місце роботи або до іншої організації. Отже, заходом реагування не може вважатися просте попередження або переведення на інше місце роботи або до іншої організації жертви.

У попередніх абзацах йшлося, головним чином, про ситуації створення середовища для сексуальних домагань, коли роботодавець не був активним суб'єктом таких дій. Як у випадках, коли активним суб'єктом сексуальних домагань є роботодавець, так і у ситуаціях сексуального шантажу найбільш доцільним буде передання справи на розгляд суду. Такий крок є очевидним для випадків сексуального шантажу, оскільки такі дії тягнуть за собою кримінальну відповідальність відповідно до Кримінального кодексу України, статті 154. А коли йдеться про випадки створення середовища для сексуальних домагань, де активним суб'єктом був сам роботодавець, дуже ймовірний брак доказів не дасть нам можливості виконати описані вище кроки «б)» і «в)»), що згадувались раніше, через це покази сторін, які суперечать одні одним, мабуть буде краще передати на розгляд суду, який має кращий інструментарій для оцінки свідчень сторін.

5.4.3.1. Інструменти Інспекції праці

Отже, для випадків подання скарги щодо сексуальних домагань, коли активним суб'єктом таких дій була особа, інша аніж роботодавець, ми пропонуємо наступний контрольний перелік питань для встановлення обставин:

- | | | |
|--|------------------------------|-----------------------------|
| 1. Чи поєднуються у показаннях гаданої жертви гарантії відсутності суб'єктивної недостовірності, правдоподібності та послідовності у часі. | <input type="checkbox"/> ТАК | <input type="checkbox"/> НІ |
| 2. Гаданий правопорушник визнає існування ситуації сексуальних домагань. | <input type="checkbox"/> ТАК | <input type="checkbox"/> НІ |
| 3. Існують свідки ситуації сексуальних домагань, у чиїх показаннях поєднуються гарантії відсутності суб'єктивної недостовірності, правдоподібності та послідовності у часі. | <input type="checkbox"/> ТАК | <input type="checkbox"/> НІ |
| 4. Жертва стверджує, що повідомляла роботодавця або будь-яку іншу особу з керівними повноваженнями на підприємстві, включаючи керівників середньої ланки, про сексуальні домагання. | <input type="checkbox"/> ТАК | <input type="checkbox"/> НІ |
| 5. Повідомлення жертви про ситуацію сексуальних домагань було зроблене у письмовій формі. | <input type="checkbox"/> ТАК | <input type="checkbox"/> НІ |
| 6. Роботодавець або будь-яка особа з керівними повноваженнями на підприємстві, включаючи керівництво середньої ланки визнає, що їй було відомо про ситуацію можливих сексуальних домагань. | <input type="checkbox"/> ТАК | <input type="checkbox"/> НІ |
| 7. Існують свідки, які стверджують, що роботодавцеві або будь-якій іншій особі з керівними повноваженнями на підприємстві було відомо про ситуацію сексуальних домагань. | <input type="checkbox"/> ТАК | <input type="checkbox"/> НІ |
| 8. Підприємство мало процедуру реагування на випадки сексуальних домагань | <input type="checkbox"/> ТАК | <input type="checkbox"/> НІ |
| 9. Роботодавець та керівний персонал, включаючи середню ланку, розуміли юридичне визначення сексуальних домагань | <input type="checkbox"/> ТАК | <input type="checkbox"/> НІ |
| 10. Працівники розуміли юридичне визначення сексуальних домагань. | <input type="checkbox"/> ТАК | <input type="checkbox"/> НІ |
| 11. Підприємство провело розслідування можливих фактів сексуальних домагань у зрозумілий, точний, безсторонній та оперативний спосіб. | <input type="checkbox"/> ТАК | <input type="checkbox"/> НІ |

- | | | |
|--|------------------------------|-----------------------------|
| 12. Після встановлення фактів підприємство дійшло висновку про те, що факту сексуальних домагань не існувало, оскільки, всупереч позиції жертви, такі факти не носили образливого характеру. | <input type="checkbox"/> ТАК | <input type="checkbox"/> НІ |
| 13. Після встановлення наявності факту сексуальних домагань жертву було переведено на інше місце роботи або до іншої структури. | <input type="checkbox"/> ТАК | <input type="checkbox"/> НІ |
| 14. Після встановлення фактів сексуальних домагань правопорушника було переведено на інше місце роботи або до іншої структури. | <input type="checkbox"/> ТАК | <input type="checkbox"/> НІ |
| 15. Після встановлення фактів сексуальних домагань проти правопорушника були вжиті дисциплінарні заходи, пропорційні завданій шкоді. | <input type="checkbox"/> ТАК | <input type="checkbox"/> НІ |
| 16. Ситуація сексуальних домагань завдало такої шкоди стану психічного або фізичного здоров'я жертви, яка потягнула за собою її вихід на лікарняний лист | <input type="checkbox"/> ТАК | <input type="checkbox"/> НІ |

Нагадаємо: йдеться про спроби встановити, чи мали місце сексуальні домагання, чи було про це відомо підприємству, і чи підприємство зреагувало на ці факти належним чином. Відповіді на ці запитання отримаємо через відповіді на запитання контрольного переліку.

I.

ЧИ МАЛИ МІСЦЕ СЕКСУАЛЬНІ ДОМАГАННЯ

Запитання 1, 2 і 3.

- якщо відповідь на запитання 1 заперечна, маємо припинити провадження і закрити справу.
- якщо відповіді на запитання 1 і 2 ствердні, доходимо висновку про те, що сексуальні домагання мали місце.
- якщо відповіді на запитання 1 ствердна, на запитання 2 - заперечна, а на запитання 3 – ствердна, доходимо висновку про те, що сексуальні домагання мали місце.
- якщо відповіді на запитання 1 – ствердна, на запитання 2 – заперечна і на запитання 3 – заперечна, маємо повторно розглянути запитання (наприклад, провести ще одну бесіду з гаданою жертвою), і якщо відповідь на запитання 1 знову буде ствердною, доходимо висновку про те, що сексуальні домагання мали місце.

II.

ЧИ БУЛО ПІДПРИЄМСТВУ ВІДОМО ПРО ФАКТИ

Запитання 4, 5, 6 і 7.

- Якщо відповіді на запитання 4, 5, 6 і 7 заперечні, доходимо висновку про те, що підприємству не було відомо про ситуацію сексуальних домагань. Відповідно, припиняємо провадження і закриваємо справу.
- Якщо відповідь на запитання 4 ствердна, на запитання 5, 6 і 7 – заперечна, доходимо висновку про те, що підприємству не було відомо про ситуацію сексуальних домагань. Відповідно, припиняємо провадження і закриваємо справу.
- Якщо відповіді на запитання 4 і 5 ствердні, незалежно від відповідей на запитання 6 і 7, доходимо висновку про те, що підприємству було відомо про ситуацію сексуальних домагань, оскільки це підтверджено письмово.
- Якщо відповіді на запитання 4 і 6 ствердні, доходимо висновку про те, що підприємству було відомо про ситуацію сексуальних домагань, незалежно від відповідей на запитання 5 і 7.
- Якщо відповіді на запитання 4 і 7 ствердні, а на запитання 5 і 6 – заперечні, маємо повернутися до розгляду запитання 7 і дослідити, чи містять твердження свідків усі гарантії (відсутність суб'єктивної недостовірності, правдоподібності і послідовності), оцінюючи також і кількість свідків. Дійти висновку про те, що підприємству було відомо про ситуацію сексуальних домагань можна тільки у разі, коли показання свідків є численними і такими, що поєднують у собі всі зазначені гарантії.
- Якщо відповідь на запитання 4 заперечна, а на запитання 6 – ствердна, незалежно від відповідей на інші запитання, доходимо висновку про те, що підприємству було відомо про ситуацію сексуальних домагань.
- Якщо відповіді на запитання 4, 5 і 6 заперечні, а на запитання 7 – ствердна, доходимо висновку про те, що підприємству було відомо про ситуацію сексуальних домагань за умови, що показання свідків були численним і такими, що містили у собі всі гарантії.

III.

ЧИ ВЖИЛО ПІДПРИЄМСТВО НАЛЕЖНИХ ЗАХОДІВ РЕАГУВАННЯ

Запитання 11, 12, 13, 14 і 15.

- якщо відповідь на запитання 11 заперечна, підприємство не вжило належних заходів.
- якщо відповідь на запитання 12 заперечна, підприємство не вжило належних заходів.
- якщо відповідь на запитання 13 ствердна, підприємство не вжило належних заходів.
- якщо відповіді на запитання 14 або 15 ствердні, підприємство вжило належних заходів.

IV.

ІНШІ ПІДТВЕРДЖЕННЯ

Запитання 8, 9, 10 і 16.

- якщо відповіді на запитання 8, 9 та/або 10 заперечні, це означає, що до підприємства мають бути застосовані рекомендації, передбачені пунктом 1.4.2.
- якщо відповідь на запитання 16 ствердна, лікарняний лист має вважатися наслідком нещасливого випадку на виробництві, що тягне за собою право на відповідні відшкодування.



LITERATURA

1. “Guía para la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Políticas de Igualdad.” MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN. GOBIERNO DE ESPAÑA. Enero 2009.

2. “Les 6 “c” de la Conciliació. Mètode de gestió del temps a l’empresa.” DEPARTAMENT DE TREBALL. GENERALITAT DE CATALUNYA. Febrero de 2008.

3. “Discriminación por razón de sexo. Inspección provincial de Trabajo y Seguridad Social de Barcelona” LAURA MONTSERRAT LLAÓ y BELÉN FUSTER GIMÉNEZ. Febrero de 2005.

4. “Igualdad y conciliación de vida personal y laboral en la empresa y administraciones públicas”. PILAR NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, TERESA VELASCO PORTERO y AMPARO GARRIGUES GIMÉNEZ. Mayo de 2008.

5. “Guía de buenas prácticas para la mejora de la seguridad y salud en el trabajo por razones de reproducción y maternidad”. INSTITUTO DE LA MUJER. MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, mayo de 2002.