

РЕЗЮМЕ

В ситуації економічного застою та невдалих реформ пострадянського перехідного періоду перед українськими жінками постало багато перепон на шляху до повної та рівної участі в ринку праці. Поширена з боку роботодавців дискримінація стосовно жінок в процесі найму обмежує можливості жінок влаштуватися на роботу, в тому числі на високооплачувані та престижні посади. Роботодавці, як в приватному, так і в державному секторах, регулярно підкреслюють бажану стать працівника в оголошеннях про вакансії та використовують інформацію про сімейні обставини, яку вони вимагають під час співбесід, аби відмовити жінкам в роботі. Вимоги щодо віку та зовнішності теж можуть стати перепорою, навіть якщо жінки повністю відповідають посаді з професійної точки зору. Роботодавці виправдовують своє бажання наймати чоловіків традиційними стереотипами стосовно фізичних та інтелектуальних можливостей жінок та їх сімейних обов'язків. В результаті жінки все більше витісняються в низькооплачувану сферу послуг та державний сектор або шукають роботу, в тому числі і за сумісництвом, в нерегульованому тіньовому секторі. Багато жінок їдуть за кордон в пошуках кращих економічних можливостей. Такий вибір наражає їх на небезпеку бути втягненими в комерційну секс-індустрію або в інші форми примусової праці.

Офіційні посадові особи зазвичай заперечують те, що дискримінація стосовно жінок на ринку праці є проблемою для України. Тем не менше спостерігачі Human Rights Watch виявили, що українські офіційні структури мають відношення до дискримінації як в державному, так і в приватному секторах економіки. Багато посадовців визнавали, що роботодавці часто надають перевагу чоловікам, та захищали дискримінаційну практику роботодавців, що переважає право жінок на рівні можливості на ринку праці. Хоча посилення на брак фінансових ресурсів часто слугують основним виправданням невпровадження законів, інспектори Міністерства праці та соціальної політики демонструють недостатню підготовку та небажання розглядати дискримінаційну практику прийому на роботу. Міністерство праці та соціальної політики не включає до своїх статистичних звітів розділ з обліку скарг, інспекцій або порушень, безпосередньо пов'язаних з будь-якою дискримінацією. Більше того, державна служба з працевлаштування підтримує дискримінацію стосовно жінок з боку роботодавців, розміщуючи оголошення вакансій з вказанням статі працівників та запитуючи від роботодавців інформацію про бажану стать працівників разом з інформацією про наявні вакансії.

Як держава-учасник Міжнародного пакту про громадянські та політичні права (МПГПР), Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права (МПЕСКП) та Конвенції з викоренення всіх форм дискримінації стосовно жінок (Жіноча конвенція), Україна зобов'язана викоренити всі форми дискримінації в політичній, економічній, соціальній та культурній сферах, запобігти практиці дискримінації як в державному, так і в приватному секторах та надати ефективне відшкодування тим, чиї права було порушено. До того ж Україна ратифікувала всі основні конвенції Міжнародної організації праці (МОП), в тому числі Конвенцію № 111 про дискримінацію в галузі праці та зайнять, що особливо опікується питанням викоренення дискримінації на ринку праці.

Конституція України та національне законодавство забороняють гендерну дискримінацію. Стаття 24 Конституції України та стаття 2 ч.1 Кодекса законів про працю (КЗпП) гарантують свободу від всіх форм дискримінації, в тому числі і за ознакою статі. Неспроможність уряду України запровадити виконання цих законів та зобов'язань є порушенням її обов'язку запобігти дискримінації по відношенню до жінок.

В той же час українське законодавство забороняє жінкам займати деякі посади та виконувати певну роботу. Такі заходи мали за мету захистити жінок від важких та

небезпечних умов праці. Але багато обмежень перевищують прийняті міжнародні норми регулювання праці жінок. Більше того, визначені українським законодавством інструменти захисту жінок базуються на необ'єктивних критеріях, що суперечать принципам гендерної рівності. В деяких сферах зайнятості вони справляють можливий дискримінаційний ефект на жінок, знижуючи їх конкурентоспроможність на ринку праці. Пільги з вагітності, пологів та догляду за дитиною мають теж дуже широкий спектр і майже виключно розглядають саме жінок як піклувальниць. Разом з стереотипною уявою роботодавців про нездатність жінок поєднувати родинні та робочі обов'язки ці положення, хоча і ненавмисно, зменшують конкурентоспроможність жінок в очах потенційних роботодавців.

В квітні 2003р. спостерігачі Human Rights Watch ("Нагляд за дотриманням прав людини") провели дослідження з дискримінації жінок при прийомі на роботу в Києві, Харкові та Львові. Зокрема ми розглядали вплив оголошень про вакансії, що вказували бажану стать працівника, та дискримінацію по відношенню до жінок під час співбесід з потенційними роботодавцями, а також зібрали матеріал з дискримінації в питаннях службового підвищення та підвищення зарплатні та з питання сексуальних домагань. Ми проінтерв'ювали сорок вісім безробітних та працюючих жінок та чотирьох чоловіків, щоб дізнатися про їх досвід на ринку праці. Ми також проінтерв'ювали чотирьох роботодавців та представників кадрових агенцій, щоб дізнатися про їх практику прийняття на роботу. Ми провели двадцять дві бесіди з українськими посадовцями з різних органів, що несуть відповідальність за впровадження гендерної рівності на ринку праці, в тому числі з Міністерства праці та соціальної політики, Державної служби зайнятості, Державного комітету в справах сім'ї та молоді, Верховної Ради (Парламенту), офісу Уповноваженого з прав людини в Україні, обласних та місцевих інспекцій з праці та обласних та місцевих державних центрів зайнятості. Ми також проінтерв'ювали вісьмох посадовців МОП та Програми ООН з розвитку (UNDP) та двадцять сімох представників неурядових організацій (НУО), а також незалежних експертів з прав жінок, трудових прав та економіки.

Human Rights Watch рекомендує українським органам влади та міжнародним структурам зробити всі кроки для викоренення дискримінації стосовно жінок на українському ринку праці. Всі гілки влади мають як практично, так і законодавчо виконувати прийняті міжнародні зобов'язання в галузі прав людини для забезпечення права на недискримінацію. Офіційні посадовці найвищих рівнів мають публічно засудити дискримінацію та організувати всеукраїнські антидискримінаційні тренінгові програми як для держслужбовців на всіх рівнях влади, так і для профспілкових діячів та роботодавців. Верховна Рада повинна зробити кроки до зміни законодавства з тим, щоб заборонити оголошення про вакансії, що базуються на специфікації статі, та усунути гендерні обмеження при наданні пільг по догляду за дитиною. Міністерство праці та соціальної політики повинно провести службові розслідування стосовно роботодавців підозрюваних в дискримінації працівників за статевими ознаками. Державна служба зайнятості повинна утримуватися від будь-якої практики, що спрямована на підтримку найму в залежності від статевої належності.

На додаток Human Rights Watch рекомендує Європейському Союзу (ЄС) співпрацювати з Україною з метою узгодження її законодавства та практики з антидискримінаційними нормами ЄС. МОП та Рада Європи повинні продовжувати допомогу офіційній Україні в підготуванні змін до КЗпПу та проекту Закону про забезпечення гендерної рівності, що мають бути узгодженими з зобов'язаннями України в рамках міжнародних правових норм. Відповідні органи ООН з нагляду за виконанням угод мають вивчити відповідність дій уряду України його міжнародним зобов'язанням стосовно гендерної рівності. Міжнародні фінансові інституції мають визнати роль, що її відіграє дискримінація в обмеженні економічних можливостей для жінок та в зuboжінні населення,

та обумовити ступінь підтримки України в залежності від вимірюваного прогресу в викорененні дискримінації на ринку праці.

РЕКОМЕНДАЦІЇ

Урядові України

- Адміністрація Президента, Кабінет Міністрів та Верховна Рада повинні публічно засудити дискримінацію стосовно жінок в усіх галузях найму на роботу, включаючи оголошення про найм;
- Кабінет Міністрів та Верховна Рада мають гарантувати відсутність дискримінаційної практики прийому на роботу до державних установ та закладів та припинення практики обумовлення статі працівників в оголошеннях про вакансії;
- Робоча група з розробки змін до Кодексу законів про працю та Верховна Рада мають забезпечити відповідність наявних змін до Кодексу законів про працю до міжнародних стандартів стосовно рівних можливостей на ринку праці, в тому числі і в доступі до працевлаштування;
- Верховна Рада повинна прийняти законодавчі акти, що прямо забороняють конкретизацію бажаної статі працівника в оголошеннях про вакансії;
- Верховна Рада повинна прийняти законодавчі акти, що встановлюють дійові стягнення, в тому числі штрафи, з метою покарання компаній та державних установ, що є причетними до дискримінування жінок;
- Верховна Рада повинна прийняти законодавчі акти, спрямовані на викоренення гендерних обмежень на надання пільг по догляду за дитиною (за винятком відпустки по вагітності та пологах);
- Верховна Рада повинна реформувати відповідне законодавство для забезпечення рівного захисту працюючим чоловікам та жінкам;
- Міністерство праці та соціальної політики та Державна служба зайнятості повинні переглянути процедури Комітета з інспекції праці Міністерства праці та соціальної політики та Державної служби зайнятості з тим, щоб прояснити межі їх компетенції та юрисдикції для забезпечення ефективного розслідування випадків дискримінації за ознаками статі;
- Міністерство праці та соціальної політики та Державна служба зайнятості повинні забезпечити проведення попереджувальних розслідувань випадків дискримінації з боку роботодавців як Міністерством праці та соціальної політики, так і Державною службою зайнятості, в тому числі проведення регулярних та періодичних (неоголошених) перевірок роботодавців;
- Державна служба зайнятості має викоренити дискримінаційну практику, що застосовується при складенні оголошень про вакансії та при влаштуванні кандидатів на роботу. Такі кроки мають включати перегляд затвердженної форми Держкомстату, що використовується для отримання інформації про наявні вакансії з тим, щоб виключити звіт окремих робіт для жінок;
- Міністерство праці та соціальної політики повинно забезпечити своєчасне та періодичне проходження всіма його інспекторами та іншими посадовцями підготовки з гендерних аспектів трудових прав та практичних навичок розгляду таких питань;
- Державна служба зайнятості також має забезпечити своєчасне та періодичне проходження всіма її посадовцями, інспекторами та працівниками підготовки з гендерних аспектів трудових прав та практичних навичок розгляду таких питань. Працівники Державної служби зайнятості повинні запобігати розміщенню роботодавцями оголошення про вакансії з вказанням бажаної статі працівника та доповідати про всі випадки використання роботодавцями таких об'яв;

- Міністерство праці та соціальної політики та Державна служба зайнятості повинні переглянути форми статистичної звітності стосовно скарг, інспекційних перевірок та порушень з тим, щоб включити в них окрему, чітко визначену категорію обліку випадків дискримінації, в тому числі гендерної дискримінації;
- Робоча група з розробки змін до Кодексу законів про працю та Верховна Рада повинні уважно вивчати рекомендації НУО та інших експертів в галузі прав жінок щодо запропонованих змін до КЗпПу та проекту Закону України про забезпечення гендерної рівності;
- спільно з НУО, профспілками, групами роботодавців та ін. Державний комітет у справах сім'ї та молоді повинен провести серед жінок, що шукають роботу, а також роботодавців, представників влади та держслужбовців всеукраїнські просвітні кампанії з підвищення обізнаності стосовно дискримінації та сексуальних домагань на робочому місці та офіційних можливостей відшкодування збитків тим, хто зазнав порушення своїх прав;
- Державний комітет у справах сім'ї та молоді має провести моніторинг прогресу України на шляху виконання рекомендацій за результатами доповіді України на засіданні Комітету з викоренення всіх форм дискримінації стосовно жінок в червні 2002р.

Міжнародній організації праці (МОП):

- забезпечити відповідність внесених змін до КЗпПу України до міжнародних норм стосовно недискримінації та рівного ставлення до чоловіків та жінок на ринку праці;
- провести додаткову підготовку державних службовців, в тому числі інспекторів Міністерства праці та соціальної політики, працівників Державної служби зайнятості та ін. з питань гендерно обумовлених трудових прав та практичних навичок з розгляду гендерних питань.

Європейському Союзові (ЄС):

- в процесі двостороннього діалогу з урядом України підняти питання гендерної дискримінації по відношенню до жінок на ринку праці та вимагати законодавчої заборони та введення покарань за таку форму дискримінації;
- надавати допомогу уряду України в узгодженні національного законодавства з нормами ЄС стосовно недискримінації та рівного ставлення до чоловіків та жінок на ринку праці;
- закріпити обумовленість дотримання трудових прав в двосторонніх торгівельних угодах з доступу на ринки між ЄС та Україною, спрямованих на полегшення вступу України до Всесвітньої Торгівельної організації.

Раді Європи:

- Офіс Генерального Секретаря, Комітет Міністрів та Парламентська Асамблея мають використати всі можливі засоби, щоб забезпечити виконання Україною як державою-членом Ради її зобов'язань стосовно гарантії недискримінації;
- в продовження своєї ініціативи стосовно дискримінації жінок на ринку праці та на робочому місці Парламентська Асамблея має взяти до уваги питання, що їх піднято в цьому звіті, та виробити в своїй резолюції конкретні рекомендації з цих питань для України та інших відповідних держав-учасниць;
- продовжувати допомагати уряду України в реформуванні та створенні законодавства, що посилює забезпечення прав жінок, в тому числі Закон про забезпечення гендерної рівності.

Організації з безпеки та співробітництва в Європі (ОБСЄ)

- Координатор проекту ОБСЄ в Україні має провести тренінги з підвищення обізнаності з питань дискримінації по відношенню до жінок на ринку праці в контексті існуючих прав людини та програм попередження торгівлі людьми.

Урядові Сполучених Штатів Америки:

- під час двосторонніх зустрічей з урядом України підняти питання гендерної дискримінації по відношенню до жінок на ринку праці та вимагати законодавчої заборони та введення покарань за таку форму дискримінації;
- Агенція з міжнародного розвитку США (USAID) повинна додати антидискримінаційні просвітницькі компоненти для роботодавців та найманих працівників до існуючих та майбутніх програм допомоги, що пов'язані з питаннями прав жінок та попередження торгівлі людьми.

Організації Об'єднаних Націй (ООН):

- Відповідні органи з нагляду за виконанням угод, зокрема Комітет з викоренення всіх форм дискримінації по відношенню до жінок, Комітет з прав людини та Комітет з економічних, соціальних та культурних прав повинні використати інформацію, що міститься в цьому звіті, при розгляді відповідності дій уряду України прийнятим зобов'язанням в рамках відповідних угод.

Міжнародним фінансовим інституціям:

- Всесвітній банк та Європейський банк реконструкції та розвитку мають зробити викоренення гендерної дискримінації на ринку праці частиною їх стратегій допомоги Україні як фундаментального аспекту подолання бідності.

Українським неурядовим організаціям:

- Розробити освітні програми з підвищення обізнаності з прав жінок та недискримінаційного підходу на ринку праці для жінок та роботодавців та знайти підтримку для їх реалізації;
- Розробити програми з навчання професійних навичок для жінок з метою підвищення їх конкурентоздатності при пошуку роботи в різних (в тому числі в нетрадиційних для жінок) галузях зайнятості та знайти підтримку для їх реалізації.