

# Дискримінація по відношенню до жінок на українському ринку праці

ЗМІСТ

РЕЗЮМЕ

РЕКОМЕНДАЦІЇ

Урядові України

Міжнародній організації праці (МОП):

Європейському Союзові (ЄС):

Раді Європи:

Організації з безпеки та співробітництва в Європі (ОБСЄ)

Урядові Сполучених Штатів Америки:

Організації Об'єднаних Націй (ООН):

Міжнародним фінансовим інституціям:

Українським неурядовим організаціям:

ЕКОНОМІЧНЕ ТА СОЦІАЛЬНЕ ТЛО

Вплив переходного періоду в економіці на жінок

Неурядові організації

МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ТА УКРАЇНСЬКЕ ПРАВО

Міжнародні норми

Законодавство України

ДИСКРИМІНАЦІЯ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ

Оголошення про вакансії з вказанням бажаної статі працівника

Робітники

Менеджери

Галузь надання послуг

Оголошення з вимогами до статі та доступ жінок до працевлаштування

ГЕНДЕРНА ДИСКРИМІНАЦІЯ, ПОВ'ЯЗАНА З СІМЕЙНИМ СТАНОМ

Дискримінація по відношенню до незаміжніх та нещодавно одружених жінок

Дискримінація по відношенню до жінок з малими дітьми

Більша згода наймати жінок зі старшими дітьми

Сімейний стан та можливості працевлаштування жінок

Вимоги до віку в оголошеннях про вакансії

Вік як фактор під час співбесід

Доступ старших жінок до працевлаштування

## ГЕНДЕРНА ДИСКРИМІНАЦІЯ ЗА ЗОВНІШНЬОСТЮ

Вимоги до зовнішності в оголошеннях про роботу

Зовнішність та досвід роботи жінок

## ВІДПОВІДЬ ДЕРЖАВИ

Відсутність ефективних механізмів

Інспекції праці

Державна служба зайнятості

ДОДАТОК : Зразки оголошень про вакансії з вимогами до статі працівників

Подяки

## 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 низькооплачувані 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 визнали, 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

служують 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 зайнятості, 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 зубожінні 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 бажано 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 звідти окремий перелік 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 розміщення 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, Міжнародний валютний фонд 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.

## ЕКОНОМІЧНЕ ТА СОЦІАЛЬНЕ ТЛО

З часу розпаду Радянського Союзу в 1991р. соціоекономічний перехід України до ринкової економіки був важким. Рівень виробництва різко впав, інфляція залишалася майже неконтрольованою більшу частину десятиріччя, а тисячі непродуктивних та переукомплектованих виробництв були змушені зачинитися. Цей драматичний спад в економіці та реструктуризація призвели до тривожних демографічних змін, високого рівня зубожіння, зростання безробіття та появи нерегульованого ринку неформальної праці. Високий рівень смертності, зниження народжуваності та еміграція прискорили зниження загальної кількості населення з 52,2 мільйонів в 1993р. до 48,5 мільйонів в 2001р. Середня тривалість життя для чоловіків знизилася з 66 років в 1989р. до 62 років в 2000р. Згідно Організації Об'єднаних Націй (ООН) "Україна стоїть на порозі національної епідемії СНІДу," оскільки кількість зареєстрованих випадків захворювання зросла в 20 разів з 1997 року.

Всесвітній Банк зауважує, що зниження реальних доходів населення в перехідний період призвело до зростання зубожіння, коли близько 27 відсотків населення - один з чотирьох українців - є бідними, а 18 відсотків українських родин вважаються вкрай бідними. Згідно офіційної статистики середня заробітна платня на місяць становить 60 доларів США на місяць, в той час, як майже 81 відсоток населення заробляють менше ніж 90 доларів США на місяць. Роботодавці як в державному, так і в приватному секторі постійно несплачують зарплатню. Рівень зайнятості має тенденцію до постійного зниження і впав з 70,8 відсотків в 1997р. до 62,7 відсотків в 2001р. Офіційно зареєстрований рівень безробіття складає 4 відсотки, в той час, як реально безробітні складають 10 відсотків (за методологією МОП). Приховане безробіття може означати, що реальна

кількість безробітних ще вища. Одна п'ята населення працює за сумісництвом або, хоча вважається працюючою, офіційно знаходиться в примусових неоплачуваних “адміністративних відпустках.” Щонайменше одна третя населення має неофіційну або другу роботу, а неформальний або “тіньовий” сектор економіки складає понад 50 відсотків ВВП.

### Вплив переходного періоду в економіці на жінок

Важкі умови пострадянського переходного періоду вплинули на права жінок на охорону здоров'я, фізичну безпеку та економічні можливості. Здоров'я жінок погіршилося в тяжких економічних умовах, а рівень медичних послуг, особливо для вагітних жінок, часто є неадекватним. Зависока вартість контрацептивних засобів та брак знань про планування сім'ї призвели до великої кількості абортів. Високий рівень дитячої та материнської смертності, викидків та захворювань, що передаються статевим шляхом, також незадовільно позначилися на охороні репродуктивного та сексуального здоров'я. Експертні дослідження виявили, що насильство в сім'ї є дуже поширеним. Згідно інформації Всесвітнього Банку втягнення жінок з України до примусової праці, в тому числі до примусової роботи в секс-індустрії, в Європі, на Близькому Сході та в інших країнах “досягло безпрецедентного рівня навіть у порівнянні з іншими країнами колишнього СРСР.”

В становищі жінок на ринку праці на пострадянському просторі теж викликає занепокоєння. Українські експерти стверджують, що перехід до ринкової економіки приніс жінкам “недостатнє представництво на рівнях прийняття рішень, високий рівень безробіття та повернення традиційних стереотипів стосовно гендерних ролей.” Понад 90 відсотків жінок в СРСР працювали або навчалися, а в 1970-ті та 1980-ті роки частка жінок на ринку праці перевищувала частку чоловіків. Кількість жінок, що випускаються з середніх шкіл та університетів, так само є рівною або навіть перевищує відповідну кількість чоловіків. Однак на ринку праці їх становище суттєво змінюється порівняно з чоловіками. Гендерний розподіл за секторами та рівнем відповідальності є чітко окресленим. Більшість жінок сконцентровано в декількох, переважно низькооплачуваних галузях, таких, як охорона здоров'я, торгівля, громадське харчування, освіта та сільське господарство, а також в неформальному секторі. Чоловіки складають більшість зайнятих в транспортній, будівельній, фінансовій, інформаційно-технологічній, виробничій, науковій та науково-технічних індустріях. Заборгованості по заробітній платні найбільш характерні для галузей з високою відносною зайнятістю жінок, в тому числі охорони здоров'я та освіти.

Кар'єрні просунення та “скляна стеля” також добре задокументовані. Навіть в тих секторах, де жінки складають більшість, серед керівництва їх набагато менше, ніж чоловіків. Це є особливо гострим в державних адміністративних установах. Жінки становлять понад 73 відсотка загальної кількості держслужбовців, однак їх вкрай мало на керівних посадах. В п'яти вищих керівних категоріях жінки складають 37 відсотків, а в трьох найвищих категоріях жінки займають всього 21 відсоток керівних посад. МОП також зауважує, що в інших секторах “в 2000 році жінки склали меншість керівників та менеджерів.” Так само в усіх галузях виробництва, навіть в тих, де домінує жіноча зайнятість, зарплатні жінок при виконанні однакової або схожої роботи є набагато меншими за чоловічі і становлять в середньому 70 відсотків від них попри той факт, що майже 60 відсотків працівників з вищою освітою - жінки. Сексуальні домагання також становлять серйозну проблему на роботі; деякі соціологічні дослідження стверджують, що до 50 відсотків жінок є жертвами сексуальних домагань, хоча це явище по більшості не визнається або вважається чимось таким, що жінки мають просто зносити. Сімейні обов'язки продовжують припадати переважно на жінок, що в результаті створює “подвійний тягар” праці як вдома, так і на роботі. Погані економічні умови часто примушують жінок шукати другу роботу або погоджуватися на низькооплачувану роботу лише для того, щоб якимось забезпечити свої родини.

Рівень зайнятості жінок стабільно знижувався з 1995 по 2000 рік, коли він досяг 52 відсотки, що набагато менше, ніж 61 відсоток серед чоловіків. Офіційна статистика та деякі міжнародні експерти зазначають, що формально рівень безробіття серед жінок та чоловіків є приблизно

однаковим. Тим не менше більшість безробітних, офіційно зареєстрованих в місцевих цетрах зайнятості, становлять жінки: 59 відсотків в Львівській області, 73 відсотки в м.Львів та 75,8 відсотки в Києві. Така різниця припускає, що офіційна статистика не в змозі ефективно охопити розмах безробіття серед жінок. І уряд України, і Всесвітній Банк зауважують, що з зачиненням непродуктивних підприємств жінки стали першими підпадати під скорочення, коли такі мали місце. До того ж найбільша кількість скорочень відбулася в багатьох галузях з високим рівнем зайнятості жінок, таких, як освіта та охорона здоров'я, а на нову роботу чоловіків приймають скоріше, ніж жінок.

### Неурядові організації

Багато неурядових організацій (НУО) в Україні допомагають жінкам в подоланні деяких з перешкод, викликаних змінами в економічних та соціальних умовах. Діяльність НУО включає програми з попередження торгівлі людьми та насильства в сім'ї, створення кризових "гарячих ліній," юридичну допомогу та консультації, навчання професійних навичок та захист прав жінок. Центр прав жінок "LaStrada Україна" організовує освітні програми з попередження торгівлі жінками, розповсюджує відповідні матеріали, створює кризові "гарячі лінії" та надає допомогу потерпілим від торгівлі людьми. В 1998р. американська НУО Winrock International спільно з сімома регіональними українськими НУО розпочали пілотну програму, спрямовану на два ключових фактори, що роблять українських жінок уразливими перед торгівцями людьми: брак економічних можливостей та насильство. Місцеві жіночі центри пропонують навчання професійних навичок, "гарячі лінії," попередження кризових ситуацій та консультативну допомогу жінкам, що становлять групу ризику. Існує також низка організацій, що займаються соціологічними, політичними та економічними дослідженнями та аналізують проблеми, що постають перед жінками. Багато таких груп займаються адвокацією на рівні місцевого управління, уряду та міжнародних інституцій.

### МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ТА УКРАЇНСЬКЕ ПРАВО

За Конституцією України міжнародні угоди є частиною національного законодавства України. Як держава-учасниця міжнародних угод з прав людини Україна взяла на себе зобов'язання викоренити дискримінацію *de jure*, в тому числі дискримінацію по відношенню до жінок. Україна також зобов'язана запобігати дискримінації в державному та в приватному секторах та надавати ефективні компенсації потерпілим від неї. Щоб виконати ці зобов'язання, Україна повинна, окрім іншого, забезпечити відповідність національного права до міжнародного законодавства з прав людини. Багато експертів вважають, що Конституція та кодекси законів України забезпечують достатню правничу основу для того, щоб гарантувати рівність можливостей на ринку праці, та що найбільші недоліки полягають в практичному запровадженні та застосуванні цих законів. Тим не менше, Human Rights Watch виявила, що деякі положення правової системи України порушують права жінок. Наше дослідження також виявило регулярні практичні порушення прав жінок, що гарантовані українським та міжнародним законодавством, вже в процесі найму на роботу, через що жінки не мають дійсно рівних з чоловіками можливостей. Роботодавці продемонстрували низьку обізнаність з базових українських законів, так само, як і небажання застосовувати ті закони, про існування яких вони знали. Аналогічно представники урядових структур демонстрували небажання поважати та запроваджувати виконання тих самих законів, підтримку яких на них покладено.

### Міжнародні норми

Загальна декларація прав людини (ЗДПЛ), Міжнародний пакт з громадянських та політичних прав (МПГПП) та Міжнародний пакт з економічних, соціальних та культурних прав (МПЕСКП) - спільно знані як міжнародні документи з прав людини - поділяють загальну заборону різниці в наданні можливостей та ставленні, що базується на "расі, кольорі шкіри, статі, мові, релігії, політичних або інших переконаннях, національному, етнічному або соціальному походженні,



майновому становищі, походженні або на інших обставинах.” На регіональному рівні стаття 14 Європейської Конвенції з захисту прав людини та базових свобод містить майже ідентичну заборону з огляду на права та свободи, визначені Конвенцією.

За МПЕСКП держави мають “забезпечити рівний доступ чоловіків та жінок” до прав, визначених Пактом. Це включає і право на роботу. Конвенція з викоренення всіх форм дискримінації по відношенню до жінок (Жіноча Конвенція) встановлює міжнародні стандарти викоренення дискримінації по відношенню до жінок. Жіноча Конвенція визначає дискримінацію як “будь-яку різницю, виключення або обмеження за ознакою статі, що має вплив або за мету утиску або анулювання визнання або реалізації жінками незалежно від їхнього сімейного стану прав людини та фундаментальних свобод в політичному, економічному, соціальному, культурному, громадянському або будь-якому іншому полі на засадах рівності чоловіків та жінок.” Жіноча конвенція також детально розробила зобов’язання держав з викоренення дискримінації, в тому числі обов’язок “запровадити в своїх законодавчих системах принцип рівності чоловіків та жінок, скасувати всі дискримінаційні закони і прийняти такі, що забороняють дискримінацію по відношенню до жінок.” За цією конвенцією Україна також має обов’язок “застосувати всі доречні заходи,” щоб змінити суспільні норми, що лежать в основі багатьох дискримінаційних практик через “модифік[ацію] соціальних та культурних шаблонів поведінки... з оглядом на досягнення викоренення... практик, що базуються на ідеях нижчості або вищості однієї зі статей або на стереотипних ролях чоловіків та жінок.”

Міжнародна організація праці в Конвенції № 111 “Стосовно дискримінації в сфері зайнятості та професії” (Конвенція про дискримінацію МОП) забороняє поведінку, практики або закони, що мають “ефект анулювання або обмеження рівності можливостей або ставлення в галузі зайнятості або професії.” МОП визначає терміни “зайнятість” та “професія” як такі, що включають “доступ до професійного навчання, доступ до працевлаштування та до окремих професій і умови праці.”

Аналогічно Рада Європи видала в 1976р. Директиву з рівного ставлення, що мала спрямовувати держави-члени ЄС в процесі імплементації принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок щодо “доступу до працевлаштування, професійної підготовки та просування та умов роботи та... соціального захисту.” Хоча Україна не є членом ЄС, українське керівництво стверджує, що ЄС є моделлю для правових та політичних спрямовувань України, та неодноразово висловлювало бажання домогтися членства в найближчому майбутньому. Директива з рівного ставлення визначає принцип рівного ставлення як такий, що означає те, що “не повинно бути ніякої дискримінації, що базується на ознаках статі прямо чи непрямо через посилення, зокрема, на шлюбний або сімейний стан” та детально пояснює застосування директиви в значенні того, що “не повинно бути ніякої дискримінації за ознакою статі в умовах, включаючи умови відбору доступу до всіх робіт або посад в будь-якому секторі або галузі діяльності.”

І МОП, і Рада Європейського Союзу визнають можливість виключень до правила недискримінації. МОП вважає, що “[б]удь-які різниці, виключення або перевага по відношенню до конкретної роботи, що базуються на невід’ємних вимогах до неї не повинні вважатися дискримінацією.” Аналогічно, згідно Директиви з рівного ставлення “ця Директива має без упереджень до прав держав-членів виключити з поля її застосування ті професійні заняття... в яких, за їхньою природою або за контекстом, в якому вони виконуються, стать працівника є визначальним фактором.” Наприклад, хоча можливо уявити ті рідкі випадки, коли такі виключення виправдані, в абсолютній більшості галузей зайнятості не існує законних підстав для відбору працівників, що базується на їх статі. Більше того, згідно принципів недискримінації держави зобов’язані, де це можливо, провести всі включення перш ніж робити виключення. Експертна Рада МОП наполягала, що винятки до цього правила мають бути інтерпретовані з єдиною метою уникнути “невиправданого обмеження захисту, що його має надавати Конвенція [№ 111].”

Міжнародне законодавство з прав людини зауважує, що дискримінація не завжди є умисною. Закони, регулюючі акти, існуюча політика та практика, на перший погляд нейтральні, можуть мати дискримінаційний вплив. Комітет ООН з викоренення всіх форм дискримінації по відношенню до жінок заявив, що визначення дискримінації в статті 1 конвенції охоплює пряму і непрямую дискримінацію з боку представників державного і приватного секторів. Експертний Комітет МОП заявив, що непрямая дискримінація в значенні, викладеному в Конвенції № 111, включає таку, що базується на “архаїчних та стереотипних концепціях з огляду на відповідні ролі чоловіків та жінок... що різняться в залежності від країни, культури та звичаїв [та] лежать у витоках видів дискримінації за ознакою статі.” В 1999р. Європейський Суд, що є гарантом законів, які регулюють угоди ЄС, видав рішення, за яким непрямая дискримінація має місце, коли “[на національному рівні] захід ... має більш несприятливий вплив на жінок, ніж на чоловіків.”

Згідно описаних вище критеріїв, нейтральне, на перший погляд, трудове або соціальне законодавство та політика, що мають непропорційний вплив на жінок і не є виправданими невід’ємними вимогами до роботи можуть розглядатися як дискримінація через неприпустимо несумірний вплив. Хоча Конституція України гарантує рівність жінок та чоловіків, положення українського КЗпПу накладають суперечні обмеження на типи робіт, для виконання яких можуть найматися жінки, що базуються на стереотипних концепціях та на необ’єктивних критеріях. До того ж широкий спектр пільг з вагітності та пологів та наголос на жінках як на єдиних піклувальницях в родині роблять жінок небажаними кандидатами в очах деяких роботодавців. Жінки та представники жіночих організацій, що спілкувалися з Human Rights Watch підтримують ці пільги з вагітності та догляду за дитиною, але, в той же час, закликають до більшого наголосу на тому, що родинні обов’язки поділяються між обома батьками. Більше того, Європейський Суд встановив, що дискримінація “не може бути виправдана фінансовим тягарем, що відпустка за вагітністю та пологами може покласти на роботодавця.”

#### Законодавство України

Мова Конституції України, прийнятої в 1996р., відображає зобов’язання країни по відношенню до міжнародного права. В Конституції вказано, що “[н]е може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.” До того ж Конституція гарантує, що:

Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується наданням жінкам рівних з чоловіком 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.

Стосовно зайнятості Конституція гарантує, що “[к]ожжен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності.” Тим не менше Конституція уточнює: “Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров’я роботах забороняється.” Конституція також надає додаткові гарантії стосовно зайнятості, в тому числі права на мінімальну заробітну платню, своєчасну сплату зарплатні, страйк, відпочинок та соціальний захист на випадок непрацевдатності, безробіття або похилого віку.

КЗпП України також чітко гарантує рівність трудових прав громадян: “Україна гарантує рівність права на працю всім громадянам незалежно від їх походження, соціального та економічного становища, раси, національності, статі, мови, політичних поглядів, релігії, роду та виду зайнятості,

місця проживання та інших обставин.” Подальший захист від дискримінації можна знайти в статті 22 КЗпПу, яка забороняє необґрунтовані відмовлення в наймі на роботу, в тому числі за ознакою статі. Розділ сьомий КЗпПу, “Праця жінок,” містить п’ятнадцять статей, що регулюють працю жінок, в тому числі вагітних жінок та жінок з малими дітьми. Розділ сімнадцятий детально фокусується на соціальному страхуванні працівників.

Хоча передбачалося, що положення КЗпПу України, що регулюють умови праці жінок, матимуть позитивний соціальний вплив, багато з них є дискримінаційними. Такі закони несумісні з принципами гендерної рівності та підтримують дискримінацію по відношенню до жінок в багатьох видах робіт. Положення українського КЗпПу, що забороняють жінкам виконувати деякі роботи або працювати в деяких умовах, не мають під собою жодних об’єктивних підстав. Суперечливі встановлені правових норм, що забороняють роботу жінок в шкідливих умовах, посилюється очевидністю того, що велика кількість жінок, тим не менше, все ж таки працює в шкідливих умовах та на заборонених роботах. Вища платня та пільги, такі, як додаткові оплачувані відпустки, коротший робочий день та безкоштовне харчування, приваблюють жінок до шкідливих робіт, в тому числі, до робіт, працювати на яких їм заборонено законом. Видаючи закони, спрямовані на захист здоров’я та безпеки працівників, український уряд має захищати і чоловіків, і жінок, а не тільки жінок, від небезпечних та шкідливих умов.

Багато українських законів є суперечними і часто порушуються. Крім того, їхній спектр заходів з захисту працівників перебільшує дозволений конвенціями МОП. Конвенція МОП № 45 забороняє використання праці жінок на підземних роботах в шахтах. Стаття 174 КЗпПу України містить аналогічне положення, але також забороняє використання праці жінок на “важких роботах та роботах в шкідливих та небезпечних умовах” та “підйом та пересування тягарів, вага яких перевищує встановлені граничні норми для жінок.” Якщо здатність піднімати важкі речі або працювати в небезпечних умовах є ключовими для функційних обов’язків окремо взятої роботи, тоді такі здатності мають бути визначені як об’єктивні критерії, що не пов’язані зі статтю кандидата. Жінки не повинні презумптивно вважатися нездатними підняти визначену вагу або працювати в шкідливих умовах і тому отримувати відмову у роботі.

Багато правознавців визначили, що навіть стандарти МОП відносно захисту працюючих жінок є в багатьох випадках дискримінаційними, зауважуючи, що “між міжнародними нормами, спрямованими на захист жінок, та нормами, що встановлюють рівність між чоловіками та жінками виникає невід’ємний конфлікт.” Часто норми МОП “підводять підвалини під усунення жінок від багатьох видів економічної діяльності чи галузей праці, тим... утримуючи їх в не вигідному становищі відносно чоловіків... [Т]акий “надмірний” захист зробив [жінок] об’єктом дискримінації замість захисту.” До того ж “спеціальний захист посилює негативні стереотипи. Жінок сприймають як таких, що нездатні приймати розумні рішення... та придатні тільки для хатньої праці, оскільки вони є більш тендітними.” Для ефективного підвищення гендерної рівності та викоренення дискримінації по відношенню до жінок захисне законодавство має бути реформованим. “Найкращий відгук на реформу захисного законодавства, що спрацьовує проти жінок, - це поширити захисне законодавство як на жінок, так і на чоловіків.”

Ще одне обмеження доступу жінок до праці за наймом - це практиковане вказання бажаної статі працівника в оголошеннях про вакансії. Пропозиції роботи в приватних публікаціях та в державних агенціях регулярно містять вимоги до статі. Більше того, така конкретизація не обмежується шкідливими або небезпечними роботами, що є забороненими для жінок згідно українського законодавства, а, здається, поширюється на ті роботи, для яких не існує законодавчих засад для гендерної специфікації, як-то посади менеджерів. Дослідження Human Rights Watch виявило, що хоча роботодавці подеколи відмовляли жінкам у наймі на роботу, в тому числі і на посади менеджерів, тому, що там передбачався підйом тягарів, вони не пояснювали це законодавчою зобороною на підйом важких предметів. Подальше загальне ігнорування трудового законодавства, що було продемонстроване роботодавцями, наводить на

думку, що їх небажання наймати жінок на деякі види робіт базується не на законодавчих заборонах, а, радше, на застарілих та стереотипних уявленнях про жінок.

Роботодавці також зазвичай сповіщали і кандидаток на посаду, і Human Rights Watch, що вони не бажають наймати жінок через завеликі материнські та сімейні пільги, що українське законодавство надає жінкам. І навіть, якщо жінки отримують роботу, роботодавці часто відмовляються надавати жінкам визначені законом пільги в повному обсязі. Вагітним жінкам та матерям з малими дітьми надано чисельні гарантії, що в багатьох випадках відповідають стандартам МОП або перевищують їх. Батькам аналогічні пільги не надаються незважаючи на те, що Конвенція МОП “Стосовно працівників з родинними обов’язками” визнає “необхідність створити ефективну рівність можливостей та ставлення як між працюючими чоловіками та жінками з родинними обов’язками, так і між такими та іншими працівниками.” Конвенція також зобов’язує кожну державу-члена “зробити метою національної політики надання можливості особам з родинними обов’язками, що працюють поза домівкою, використовувати це право вільно від дискримінації.” Як законодавчо, так і практично Україна не виконує ці зобов’язання.

В Україні відпустки з вагітності та пологів регулюються статтею 179 КЗпПу. Кожній жінці гарантовано сімдесят днів відпустки до народження дитини і п’ятдесят шість - після. В цей період зарплатня зберігатиметься за нею в повному обсязі. За бажанням жінка може взяти додаткову відпустку до досягнення дитиною трьох років. В цей період вона отримуватиме виплати державного страхування, але не свою зарплатню. Такі пільги можуть бути надані чоловікам або іншим членам родини тільки якщо саме вони, а не мати, є основними піклувальниками дитини.

Стаття 184 КЗпПу визначає, що роботодавці не можуть відмовити в наймі або понизити зарплатню жінці, якщо вона вагітна або має дітей віком до трьох років, або є матір’ю-одиначкою з дітьми віком до чотирнадцяти років або з дітьми-інвалідами. Якщо роботодавець відмовляє вагітній жінці в наймі на роботу, він має в письмовій формі пояснити причини відмови. Стаття 184 чітко визначає, що жінка може подати позов до суду, якщо їй відмовлено у роботі або понижено зарплатню. Ця стаття також забороняє звільнення вагітних жінок, жінок з дітьми віком до трьох (або до шести у разі медичних ускладнень) або матерів-одиначок з дітьми віком до чотирнадцяти років або з дітьми-інвалідами. Практично це значить, що кожна жінка має право на відпустку по догляду за дитиною до трьох років з гарантованою можливістю повернутися на своє робоче місце по закінченні цього терміну. Ці пільги перевищують ті, що визначені Конвенцією МОП з захисту материнства. Зокрема Україна пропонує спеціальні пільги жінкам з дітьми визначеного віку, а не лише тим, що вагітні або годують немовлят, та забороняє відмову в наймі на роботу або зниження зарплатні вагітним жінкам.

В КЗпПу України є низка статей, що визначають типи робіт, які жінки можуть виконувати під час вагітності або поки їх діти не досягнуть трьох років, якщо жінки вирішать повернутися до роботи до закінчення максимальної трирічної відпустки. Стаття 176 забороняє призначати вагітних жінок та жінок з дітьми віком до трьох років “на нічні роботи, на роботи, що вимагають працювати в понаднормові години та у вихідні дні та їздити у відрядження.” Стаття 177 забороняє відправляти жінок, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років у відрядження без їх згоди. Батько може отримати такі пільги, якщо він виховує дітей “без матері (або якщо мати знаходиться на тривалому стаціонарному лікуванні).” Стаття 178 вимагає переведення вагітних жінок та жінок, що мають дітей віком до трьох років, “на нижчі норми виробництва, нижчі норми надання послуг або на іншу [легшу] роботу” та “виключення шкідливих факторів виробництва.” На додаток статті 51 та 56 зобов’язують роботодавців зменшити тривалість робочого дня для жінок, що мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, або перевести їх на часткову зайнятність. Чоловіки не отримують таких пільг. За винятком заборони використання праці вагітних жінок в нічний час не існує жодної міжнародної норми, що висувала б ті ж вимоги, що й українське законодавство. Насправді конвенції МОП стосовно захисту працюючих матерів спрямовані на забезпечення тимчасових варіантів їх зайнятості під час та після вагітності і не позбавляють жінок можливості виконувати їх звичайну роботу.

Низка статей окреслює подальші пільги для працюючих матерів, що перевищують норми, встановлені МОП. Стаття 182-1 вимагає від роботодавців надавати додаткові п'ять днів відпустки жінкам, що мають двох або більше дітей віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда. Стаття 185 вимагає від роботодавців надавати вагітним жінкам та жінкам, що мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів путівки до пансіонатів та санаторіїв та невизначену “додаткову матеріальну допомогу.” Ці пільги надаються батькові лише в тому випадку, якщо він виховує дітей у відсутності матері. Нарешті стаття 186 вимагає, аби “підприємства та організації, що широко використовують працю жінок” організувати “ясла, дитячі садки, кімнати матері та дитини та кімнати жіночої гігієни.” Однак кодекс не визначає, наскільки широко має застосовуватися праця жінок для того, щоб роботодавці були зобов'язані надавати такі послуги.

## ДИСКРИМІНАЦІЯ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ

Хоча як законодавство України, так і її зобов'язання згідно міжнародного законодавства з прав людини забороняють дискримінацію, що базується на ознаці статі, гендерна дискримінація на ринку праці є поширеним явищем. В інформації, отриманій від роботодавців, МОП виявила в фірмах “незначну тенденцію” до дискримінації по відношенню до жінок в питанні професійної підготовки та ще більшу тенденцію до дискримінування при наймі працівників. Одним з механізмів дискримінації до якого вдаються роботодавці, є оголошення про вакансії. Такі оголошення з вказанням бажаної статі працівника з'являються в газетах, журналах з працевлаштування і на сайтах з працевлаштування в Інтернеті, так само, як і в приватних рекрутингових фірмах, агенціях з працевлаштування і державних центрах зайнятості. Деякі оголошення вакансій стосуються робіт, які за українським законодавством можуть виконувати лише чоловіки, однак більшість оголошень з вказанням бажаної статі працівника роблять це з порушенням закону. Інтерв'ю Human Rights Watch виявили, що роботодавці не визнають дискримінаційну природу своєї практики оголошень. Як сказала одна з менеджерів з персоналу великого виробничого холдингу східної України, її компанія регулярно вказує бажані вік та стать працівників в оголошеннях про вакансії. Вона пояснила: “Наскільки я розумію, закон дозволяє це[й різновид оголошень]. Можливо, я таки читала десь, що якщо роботодавець робить вибір в залежності від статі працівника, то це є порушенням закону. Однак я ніколи не чула про жодний [судовий] позов з цього приводу.”

Не всі оголошення містять вимоги до статі. Навіть ті, що конкретизують бажану стать кандидатів, не завжди виключають можливість найму працівника іншої статі. Але практичний результат оголошень про вакансії, що конкретизують бажану стать працівника, - підтримання та закріплення гендерних стереотипів. Більше того, такі оголошення явно дискримінують жінок, оскільки вони зменшують рівність можливостей на ринку праці. Більшість оголошень, в тому числі і багато оголошень про високооплачувані та керівні посади, спрямовані на чоловіків, а не на жінок, і тому оголошення, що вказують бажану стать працівника, відвертають жінок від спроб влаштуватися на добре оплачувану та престижну роботу, для якої вони, можливо, мають необхідні освіту, досвід та навички. Щоб проаналізувати оголошення про вакансії, що конкретизують стать працівника, Human Rights Watch переглянули як друковані публікації в Києві, Харкові та Львові, так і популярні українські Інтернет-сайти з працевлаштування.

### Оголошення про вакансії з вказанням бажаної статі працівника

Як державні установи, так і приватні компанії в Україні практикують гендерну дискримінацію в оголошеннях про вакансії. Інформація, що була надана державними центрами зайнятості, дозволила побачити “зсереднені” кількість дискримінаційних оголошень про вакансії, наданих роботодавцями, та роль держави в підтримці цієї практики. Станом на 14 квітня 2003р. перелік вакансій Львівського міського центру зайнятості містив 1301 оголошення про вакансії в приватному та державному секторах. Перелік пропонував понад 160 різних видів робіт з окладами від 185 до 1015 гривень (37 - 203 доларів США) на місяць. З цих оголошень лише 117 були

розраховані на жінок, і лише 49 були гендерно нейтральними. Решта 1135 оголошень про вакансії вимагали чоловіків. Державні центри зайнятості використовують для отримання інформації від роботодавців форми, що містять розділ “стать працівника” в оголошеннях про вакансії. Стандартна форма звіту про наявність вакансій, що розповсюджується через центри зайнятості, містить розділ “кількість вакансій,” за яким слідом іде “з них для жінок.” Потім уподобання роботодавців відображаються в базах даних оголошень про вакансії, де в переліку робіт зазначається, які з них призначені для чоловіків, які - для жінок, а які - і для тих, і для інших.

Пошуки на декількох Інтернет-сайтах також виявили ступінь поширення дискримінаційних оголошень роботодавців про вакансії. Загальний пошук оголошень на популярному сайті “Робота в Харків” дав вдвічі більше вакансій, розрахованих на чоловіків, ніж на жінок. З загальної кількості 12096 оголошень близько однієї третини містили інформацію щодо бажаної статі працівника, причому 2703 вакансій вимагали чоловіків і лише 1262 - жінок. Хоча загальна кількість оголошень з вказанням бажаної статі працівника на сайті “Робота плюс” була меншою, оголошень, розрахованих на чоловіків було втричі більше, ніж таких, що вимагали жінок, - 356 та 110 відповідно. Дослідження дискримінаційних оголошень про вакансії, проведені іншими організаціями, дали схожі результати, де до 60 відсотків вакансій були розраховані виключно на чоловіків, а решта - на представників обох статей.

Багато популярних вебсайтів пропонують стандартні форми для розміщення оголошень, що заохочують роботодавців надавати оголошення з вказанням бажаної статі працівника. Сайт “Робота в Харків” включає категорію “стать” в стандартній формі, яку використовують роботодавці для розміщення вакансій на сайті. Таким чином, всі оголошення мають послідовну форму з такою базовою інформацією, як “категорія [роботи],” “графік роботи,” “мінімальна зарплата,” та вимог до шукачів - “вік,” “стать,” “освіта” та “додаткова інформація.” Якщо роботодавець не бажає робити конкретний вибір в категоріях “стать” та “освіта”, він може вибрати відповідь “не має значення.” Стандартне оголошення на всеукраїнському сайті “робота плюс” також містить категорію “стать.”

Оголошення про вакансії з вимогами до статі можна знайти в усіх категоріях робіт, хоча оголошення в деяких галузях та для деяких окремих видів робіт містять вимоги до статі частіше, ніж інші. Оголошення, що часто вимагають чоловіків та дуже рідко вказують на жінок, включають робітничі вакансії, особливо такі, що передбачають фізичну працю. Оголошення для керівників середньої та вищої ланки та юристів також розраховані більше на чоловіків, ніж на жінок. Більшість вакансій, розрахованих на жінок, знаходяться в галузі надання послуг - наприклад, обслуговування в закладах харчування та хатні працівниці, тобто робота, що на культурному рівні сприймається як “жіноча,”- або є низькооплачуваними та підпорядкованими, хоча й фаховими посадами, як-то секретарки та бухгалтери. Такий розподіл відображує переконання, що чоловіки та жінки фізично або інтелектуально кваліфікуються для роботи в певних галузях або на певних посадах і не на яких інших. Одна жінка-роботодавець пояснила Human Rights Watch, що вона приймає рішення про прийом нових працівників виходячи з уявлення про те, що “...чоловіки мають більш аналітичний склад розуму. Вони особливо підходять для посад менеджерів... З жінок виходять кращі секретарки та бухгалтери; вони більш уважні, вдумливі.” Інші роботодавці, посадовці служб зайнятості та представники держструктур висловили схожі думки.

На додаток, пошук, що базувався на пропонованому рівні зарплатні, виявив, що оголошення про краще оплачувані вакансії, частіше вимагали чоловіків, ніж жінок, та що високооплачувані посади розраховані на жінок, знаходилися лише в секторах, що сприймаються як “жіночі.” З 3294 оголошень про вакансії на сайті “Робота в Харків” з пропонованими зарплатами понад 200 у.о. (200 доларів США) на місяць 861, або понад 26 відсотків, були розраховані саме на чоловіків і лише 197 вказували жіночу стать як бажану. Вакансії, що пропонувалися чоловікам, знаходилися в розділах “Керівництво,” “Менеджмент” або “Комп’ютери та програмування.” Оголошення, що пропонували той же рівень зарплатні жінкам, містили вакансії секретарок, бухгалтерів,

танцюристок та доглядальниць, в тому числі і роботу au pair за кордоном. Таким чином, навіть у випадку, коли жінки мають доступ до високооплачуваної роботи, пропоновані їм вакансії не дають таких самих можливостей професійного та кар'єрного зростання, що мають чоловіки.

## Робітники

Вакансії, розраховані на чоловіків, часто можна знайти в розділах оголошень для “блакитних комірців” - робітників. Частина оголошень про вакансії містять “чоловік” в переліку вимог до кандидатів, оскільки українське законодавство забороняє жінкам працювати на деяких роботах, як можна припустити, через потенційно шкідливі умови. Однак оголошення про найм на роботи, для яких немає законодавчих обмежень стосовно статі працівників, теж часто містять вимоги до конкретної статі. Шукаючи працівників конкретної статі, більшість роботодавців в цій сфері запрошують чоловіків, і дуже небагато - жінок. Оголошення про вакансії в цій категорії не містять вимог до фізичних здібностей, наприклад, здатність підіймати вантажі визначеної ваги. Навпаки, роботодавці дискримінують жінок в оголошеннях про робітничі вакансії, виходячи зі стереотипної думки, що жінки, як такі, не здатні виконувати таку ж фізичну роботу, що й чоловіки.

В квітні 2003р. популярний київський щотижневик “Пропоную роботу” публікував сотні оголошень про наявні вакансії в розділах “Будівництво” та “Робітничі спеціальності.” Багато оголошень не містили вимог до статі. Однак були й багаточисельні дискримінаційні оголошення, що запрошували чоловіків, такі, як: “робітник по металу, чоловік до 50 років, досвід роботи.” та “для виготовлення корпусних меблів чоловік до 35 років.” Аналогічно в розділі “Будівничі та ремонтні роботи” номеру газети “Из рук в руки” від 14 квітня 2003р. одне оголошення запрошує “фахового робітника, чоловіка від 30 до 50 років з вищою або середньою спеціальною освітою, досвід роботи 3 роки, зарплатня від 600 у.о. [600 доларів США] на місяць.” Два інших оголошення приватної української фірми в тому ж розділі були розраховані на “чоловіків 25-45 років з досвідом роботи.” В розділі “Інші робітничі професії” невеликої харківської газети “Работа,” що виходить двічі на тиждень, в одному оголошенні фабрика з виробництва поліуретанових мішків запрошувала “чоловіків (до 27 років).”

Оголошення про вакансії в розділі “Робітники” Інтернет-сайту “Работа в Харькове” демонструє, що саме стать, а не освіта чи досвід роботи, є основним критерієм вибору працівників для деяких роботодавців. “Будівничі та оздоблювальні роботи, графік роботи: повний день; мінімальна зарплатня на місяць: 100 у.о. [100 доларів США], стать: чоловіча; освіта: не має значення.” та “Електроустаткування; ... мінімальна зарплатня на місяць: 80 у.о. [80 доларів США]; вік: 25-45, стать: чоловіча; освіта: не має значення.” Приватна компанія, що не вказала своєї назви, розмістила на тому ж сайті оголошення з ще більшою деталізацією вимог до працівників: “Будівничі робітники... мінімальна зарплатня на місяць: 120 у.о. [120 доларів США]; вік: 23-25; стать: чоловіча; освіта: спеціалізована школа; додаткова інформація: потрібен працівник з принаймні деяким досвідом роботи, але з бажанням навчитися виконувати серйозну чоловічу роботу за відповідну платню.”

Лише одна вакансія, запропонована українською компанією, в розділі “Будівельні та ремонтні роботи” газети “Из рук в руки” від 14 квітня 2003р. запрошує жінок: “Маляр-штукатур, 25-45 років, досвід роботи 3 роки, жінка.” Те ж саме оголошення з'являється знов на Інтернет-сайті з працевлаштування і також є одним з декількох вакансій в розділі “Робітники,” що запрошують жінок. Одна з декількох вакансій для жінок, наведених в переліку Львівського міського центру зайнятості, - також маляр. Фарбування та штукатурення часто вважаються робітничими галузями, що підходять для жінок. Раїса Р., що колись працювала на будівництві, розповіла Human Rights Watch, що роботи “...з фарбування, поклеювання шпалер [та] вирівнювання стель” виконуються “в більшості жінками... Чоловіки не хочуть робити це, тому що робота важка, не механізована, все робиться руками [та] дуже монотонне, одне й те ж саме.” Тим не менше навіть у цій галузі деякі роботодавці вимагають чоловіків, і багато оголошень з малярських робіт розраховані на

чоловіків. Два оголошення в київському тижневику “Пропоную роботу,” наприклад, були такі: “Маляр у фірму з виробництва меблів, чоловік до 35 років, досвід роботи два роки” та “Маляр, не менше десяти років досвіду, запрошуються на роботу до ВАТ “Укренергопром,” чоловіки до 50 років.” З семидесяти восьми вакансій малярів в переліку Львівського міського центру зайнятості станом на 14 квітня 2003р. лише одна була для жінок; решта сімдесят сім вимагали чоловіків.

## Менеджери

Хоча менеджерські посади рідко вимагають фізичну силу, необхідну в багатьох робітничих професіях, оголошення про керівні або менеджерські посади ще частіше вимагають чоловіків. Human Rights Watch опитала роботодавців, які пояснили, чому в пошуках працівників вони обмежуються тою чи іншою статтю. За словами колишньої працівниці кадрової агенції, що спеціалізувалася на пошуку менеджерів, “на керівних посадах середнього та вищого рівня більше хочуть бачити чоловіків... Так склался, соціально та історично, що чоловік командує, а жінка виконує накази.” З іншої точки зору деякі обов’язки, зокрема відрядження, утримують жінок від багатьох керівних посад. За словами одного менеджера з персоналу, “...стать має відношення до посадових обов’язків. Наприклад, менеджери та директори мають часто їздити у відрядження, узгоджувати питання. Жінки не можуть кинути родину, а чоловіки можуть облишити ці проблеми позаду.” Жінка-співвласниця невеликого виробничого підприємства, де працівники мають їздити у відрядження, таксамо зазначила: “Як підприємець я ніколи не наймаю жінок. [На цій роботі] багато складних відряджень. Жінка не може просто знятися та поїхати. У чоловіків краще здоров’я, вони більш мобільні, можуть затриматися на роботі.” Однак вона визнала, що в неї не було жодного випадку, що виправдав би твердження, що жінки категорично відмовляються їздити у відрядження, заявивши Human Rights Watch: “Я ніколи не наймаю жінок.”

Інформація центрів зайнятості та пошуки на декількох сайтах з працевлаштування підтвердили дискримінаційне ставлення роботодавців до жінок на менеджерських посадах. В переліку вакансій Львівського міського центру зайнятості станом на 14 квітня 2003р. з двадцяти п’яти вакансій на посади “керівників” лише одна була розрахована на жінку. На всеукраїнському сайті “Работа плюс” більшість оголошень про менеджерські посади вимагає чоловіків. Низка пошуків по всіх містах за категорією “Керівні посади” дала сорок дев’ять оголошень, з них дванадцять або близько 29 відсотків вимагали чоловіків. Жодне оголошення не вимагало саме жінок. В розділі “Менеджери з продажу” на тому ж сайті з кількох сотень оголошень шістдесят п’ять вимагали чоловіків і лише дев’ять - жінок.

Так само і оголошення про вакансії менеджерських посад в друкованих виданнях вказують бажану стать працівника. У вибірці оголошень про менеджерські посади в квітневому номері “Пропоную роботу” (2003р.) дві колонки містять сімнадцять оголошень про вакансії; з них сім вказують “чоловік” в переліку вимог, хоча якоїсь конкретної інформації, що пояснювала би, чому лише чоловік міг зайняти цю посаду, не було. Одне оголошення було таке: “Менеджер. Чоловік до 35 років, комунікативний, енергійний, ПК [знання персонального комп’ютера]. Зарплатня від 100 у.о. [100 доларів США].” Дві інших, відповідно, були такими: “Менеджер. Чоловік до 35 років, вища освіта обов’язкова, ПК, англійська мова.” та “Менеджер - фахівець з маркетингу. Чоловік від 25 років, права [посвідчення водія] категорії “В,” ПК, технічна або вища освіта. Київська прописка. Резюме лише за факсом.” Жодне з цих оголошень не вимагало жінку. В розділі “Керівні посади” того ж журналу було п’ятдесят оголошень, одинадцять з яких вимагали чоловіків, в тому числі на посади “директор з продажу,” “керівник відділу продажу,” “керівник служби постачання” та дві вакансії заступників директора.

Головна англійська газета “The Kyiv Post” також друкує оголошення про вакансії з вказанням бажаної статі працівника. У номері від 24 квітня 2003р. один роботодавець, що не назвав себе, шукає “менеджера з нерухомості (маркетолога)” з такими кваліфікаціями: “диплом університету, чоловік до 32 років, вільна англійська, 1+ відповідного досвіду в галузі нерухомості.” Тижнем раніше компанія з виготовлення напоїв “Славутич” оголосила про вісім вакансій керівників



відділів та менеджерів. Сім з них, в тому числі посади керівника юридичного департаменту, керівника технічного департаменту та фахівця з охорони праці, вимагали чоловіків.

Роботодавці, що пропонують вакансії в іншій престижній галузі - праві - також вимагають чоловіків. Одне оголошення державної установи, що було надруковано в харківському щотижневому журналі "Ваш деловой партнер," запрошувало на роботу "юриста, чоловіка до 32 років до державної установи." Два з восьми оголошень про вакансії юристів в номері "Пропоную роботу" від 8 квітня 2003р. вимагають чоловіків. Два оголошення для юристів на сайті vakansii.com.ua також вимагають чоловіків. Одна з цих вакансій базується в київській компанії і пропонує стартову зарплатню 500 у.о. [500 доларів США] на місяць, а друга - в Донецьку зі стартовою зарплатню 200 у.о. [200 доларів США] на місяць.

Час від часу оголошення про вакантні менеджерські посади запрошують саме жінок. Часто це робота, що має відношення для товарів для жінок або до персоналу. Наприклад, міжрегіональна кадрова агенція надрукувала перелік з п'ятнадцяти вакансій в номері газети "Премьер 2000" від 8 квітня 2003р., сім з яких запрошували чоловіків на різні посади, в тому числі на посади голови департаменту, менеджера та торгового представника. З двох оголошень, що вимагали жінок, одне було про посаду менеджера з "продажу скриньок." Інше оголошення "великої торгової компанії" запрошувало "менеджера з персоналу" [з] 2 роками досвіду на аналогічній посаді, зі знанням кадрової документації, досвідом підбору персоналу, жінка 25-40 років з вищою освітою." На сайті "Работа плюс" оголошення про вакансію менеджера з персоналу, що було розміщене 19 травня 2003р., запрошує на роботу "в іноземну компанію" жінку з деяким досвідом в цій галузі та з "умінням спілкуватися з людьми." Роботодавці також часто шукають жінок на адміністративні посади офіс-менеджерів, чії обов'язки часто нагадують секретарські, а не менеджерські. Наприклад, з восьми оголошень про вакантні посади офіс-менеджерів, що були надруковані в розділі бізнес-персоналу 14-го номеру "Пропоную роботу," чотири шукали жінок.

Навіть в галузях, що спрямовують свою продукцію на жінок, таких як косметика, компанії можуть різнитися за своїми уподобаннями статі працівників в залежності від рівня посади, на рівні менеджерів надаючи перевагу чоловікам. Косметична компанія Faberlic в декількох виданнях оголошувала набір нових співробітників до відділу продажу без вказання вимог до статі. Але в оголошенні вакансії на посаду менеджера сервісного центру Faberlic вимагав "комунікативного чоловіка до 40 років." На додаток оголошення для фахівців та менеджерів, що вимагають жінок, також містять додаткові вимоги щодо фізичної зовнішності (див. нижче). В своєму дослідженні Human Rights Watch не знайшла в оголошеннях про фахові та менеджерські посади аналогічних вимог до чоловіків.

З усіх професійних категорій, що найбільш часто зустрічаються в друкованих та Інтернет-публікаціях, бухгалтерія є єдиною галуззю, де роботодавці шукають жінок частіше за чоловіків. За словами одної з пошукачок роботи, що спілкувалася з Human Rights Watch, "бухгалтерія - це жіноча професія." З 260 оголошень, розміщених в розділі "Фінанси та бухгалтерія" "Роботи плюс," двадцять шість шукали жінок, і лише десять - чоловіків. Тим не менше, незважаючи на більший попит на жінок в цьому випадку, кількість оголошених вакансій для чоловіків та жінок були якісно різними: чоловіків охочіше запрошували на менеджерські та вищі керівні посади. Перелік робіт, що вимагали чоловіків, включали вакансії контролера з зарплатню 500 у.о. (500 доларів США) на місяць та менеджера відділу без вказання зарплатні. З вакансій, що вимагали жінок, більшість була на некерівні посади, такі, як бухгалтер, аналітик або касир, і жодна з них не вказувала зарплатню вище 300 у.о. (300 доларів США) на місяць, навіть для посади головного бухгалтера.

#### Галузь надання послуг

На відміну від робітничих вакансій, оголошення про роботу в різних галузях надання послуг часто вимагають жінок. Тим не менше оголошення про вакансії виявляють, що деякі види надання

послуг, такі, як охорона та водіння, залишаються “чоловічими” в очах роботодавців. Робота в готельному бізнесі, секторі розваг, продажу, на секретарських посадах та хатня праця дуже часто вимагає жінок. Більшість таких вакансій знаходяться в приватному секторі. Оголошення про легальну та нелегальну роботу за межами України теж найчастіше знаходяться в сфері надання послуг, хоча зростає і кількість пропозицій роботи на будівництві, на фабриках та в сільському господарстві за кордоном.

В оголошеннях про роботу в тих галузях надання послуг, що типово вважаються “чоловічими,” як-то охоронці та сторожа, найчастіше вимагають чоловіків, хоча деякі оголошення не містять вимог до статі. В квітні 2003р. в номері “Пропоную роботу” було розміщено низку таких оголошень з різних кадрових агенцій: “Охоронники, сторожа та двірники: чоловіки до 50 років, цілодобові зміни, звертатися негайно!” Квітневий номер газети “Нова робота” надрукував схожі оголошення з інших агенцій з працевлаштування, в тому числі: “Охоронці, сторожа: чоловіки до 50 років, різні графіки роботи... Зарплатня 400-700 гривень [76-133 доларів США на місяць].” Лише в одному випадку в публікаціях, переглянутих Human Rights Watch знайшлося оголошення про вакансію сторожі, що запрошувало жінок: “Потрібна жінка-сторож. Доба-дві. Зарплатня 150 гривень [28,50 доларів США на місяць].”

Тим не менше, якщо мова йде про галузі, що традиційно вважаються “жіночими,” роботодавці часто шукають саме жінок, зазвичай молодих жінок. Перелік вакансій, наданий Львівським міським центром зайнятості, що вимагали жінок, включав медсестер, кельнерок, манікюрш, касирів та швачок. В номері “Харьковского курьера” від 14 квітня 2003р. одне оголошення запрошує “жінок [віком] 20-35 років для прибирання елітних будинків.” Оголошення для нянь та гувернанток також зазвичай вимагають жінок. Дві Інтернет-оголошення про роботу au pair за кордоном запрошують молодих жінок. Організація “Live-in Caregiver” шукає “жінок від 23 до 43 років,” а “Alexa Au-pair Agentur” запрошує “жінок від 17 до 30 років.” В номері “Премьер 2000” від 8 квітня 2003р. з п’ятидесяти чотирьох вакансій в розділі “Секретарі” двадцять два вимагали “дівчат,” а решта не містили таких деталей. В розділі з працевлаштування газети “The Kyiv Post” від 17 квітня 2003р. “Київське торгове представництво великої виробничої компанії США” шукало “жінок на посаду висококваліфікованого асистента.”

Для деяких професій бажана стать визначається спеціально вживаними назвами вакансій, як у випадку з оголошеннями в популярному львівському тижневику “Запрошуємо на роботу” для “упаковниць” та “сортувальниць.” Багато роботодавців також використовують гендерно-специфічні терміни, шукаючи обслугу для закладів харчування, і вимагатимуть конкретно “кельнерок” та, як в одному випадку, “дівчат-кельнерок.” Оголошення про роботу для менш визначених “кельнерів,” що може бути застосовано як до чоловіків, так і до жінок, іноді вимагають жінок в таких оголошеннях, як “Більярдному клубу потрібні кельнери, дівчата до 28 років з досвідом роботи,” але можуть мати на увазі і хлопців.

Два з видань, переглянутих Human Rights Watch, “Премьер 2000” та “Харьковский курьер” присвячують цілий розділ з працевлаштування такій категорії, як “Дівчата.” Вакансії, що оголошуються в цьому розділі, є не тільки не на менеджерські посади, а й навіть не пропонують стабільної роботи з можливостями кар’єрного зростання. Радше вони чітко відображують стереотипові уявлення багатьох роботодавців про те, яку роботу мають виконувати дівчата. В номері “Харьковского курьера” від 14 квітня 2003р. вакансії, пропонувані в розділі “Дівчата” включали проявку фотоплівок, продаж косметики та секретарську роботу. Схожі об’яви з’явилися і в “Премьер 2000,” так само, як оголошення для продавців одягу, косметики та меблів, диспетчерів та касирів. Ці оголошення розміщено тільки після сімнадцяти виділених об’яв, що кожна жінка, яка читатиме цей розділ, побачить першими. Два з них від роботодавців, що шукають дівчат для роботи танцюристками та розважальницями з кордоном. Решта запрошують на невизначену роботу з дуже специфічними вимогами, пов’язаними виключно з зовнішністю, що наводить на думку про сферу розваг або секс-індустрію: “Високооплачувана робота для дівчат без комплексів та з ефектною зовнішністю, робота в денний час, відмінні умови” та “На

високооплачувану роботу з надання послуг запрошуються молоді дівчата 18-25 років з дуже високими зовнішніми даними.”

#### Оголошення з вимогами до статі та доступ жінок до працевлаштування

Human Rights Watch проінтерв'ювала значну кількість жінок, що описували підступний вплив безкінечних оголошень про вакансії з вимогами до статі на їх можливості працевлаштування. У випадках, коли жінки контактують з роботодавцями стосовно посад, оголошених “тільки для чоловіків,” їм регулярно відмовляють задовго до першої співбесіди, оскільки роботодавці наполягають на тому, щоб взяти лише чоловіка. Human Rights Watch знайшла докази того, що роботодавці наймають жінок на посади, що передбачали прийом чоловіків, лише в небагатьох випадках, коли жінкам допомагала кадрова агенція. В абсолютній більшості випадків оголошення, що містять вимоги до статі, відображують недвозначний вибір роботодавців стосовно кандидатів на працевлаштування. Як наслідок, жінки визнають безглузним навіть подавати заяви на багато посад, що відповідають їх професійним навичкам та кваліфікаціям.

Деякі жінки контактували з роботодавцями стосовно посад, оголошених лише для чоловіків, але не мали успіху. Віра В. розповідала, що вона знаходила багато оголошень про вакансії від приватних компаній у Львові, на які вона могла претендувати, але вони були лише для чоловіків. Вона переповила Human Rights Watch одне оголошення в “Запрошуємо на роботу” з вимогами: “чесність, професійність, важливо - чоловік від 24 років.” Коли її запитали, чи подавтиме вона заяви на таку роботу, навіть якщо там вимагається чоловік, вона відповіла: “Так, можливо, але я не здивуюся, якщо не отримаю цю роботу.” Віра знала жінок, що цікавилися такою роботою, але безрезультатно.

Лариса Л., киянка, що знається на продажі, маркетингу, та перекладі з англійської мови, провела невеличке дослідження одинадцяти оголошень про вакантні менеджерські посади в квітневому номері “Пропоную роботу” (2003р.), що вимагали чоловіків. Кожного разу, коли вона дзвонила, щоб поцікавитися посадою, роботодавці відказували їй, що вони не зацікавлені в жінці. Коли Лариса зателефонувала до парфумерно-косметичної фірми стосовно посади регіонального менеджера, жінка, що була вказана як контактна особа, відповіла: “Ця посада передбачає багато відряджень та важкої роботи. Цим можуть займатися тільки сильні чоловіки.” В іншому випадку представник компанії, що давала оголошення про вакансію менеджера до тридцяти п'яти років, пояснив Ларисі, що взяти саме чоловіка - “...це була вимога керівника.” Лариса також зателефонувала стосовно вакансії в фотосалоні, на яку шукали “чоловіка 19-23 років, що не палить, енергійного, розумного, працьовитого.” Як вона пригадувала пізніше, коли вона пояснила менеджерів, що відповідала всім вимогам, але була жінкою, менеджер фотосалону “...розлючився, запитав, чи я жартую, і кинув трубку.”

Human Rights Watch проінтерв'ювали роботодавців та працівників кадрових агенцій та державних центрів зайнятості. Всі вони стверджували, що хоча зазвичай в оголошеннях вимагають чоловіків, деякі роботодавці врешті-решт погоджуються розглянути кандидатури як чоловіків, так і жінок, що відповідають вимогам. Ганна Г., директор рекрутингової агенції в Харкові розповіла Human Rights Watch, що “...якщо кілька років тому існували вимоги до статі, зараз роботодавці вимагають, перш за все, професійність.” Тим не менше, вона визнала, що, “...коли мова заходить про вищі керівні посади, [роботодавці], як правило, зазначають, що вони хочуть чоловіків.” В деяких випадках вона “намагалась змінити їхню позицію” і пропонувала кваліфікованих жінок. Ця тактика виявилася для неї успішною принаймні в одному випадку. Наприклад, Ганна дізналася, що одна компанія шукала фінансового директора - чоловіка. Вона рекомендувала жінку, яку і взяли.

Але в абсолютній більшості випадків жінки навіть не пробують звертатися до роботодавців з приводу оголошень, що вимагають чоловіків, тому що вважають такі спроби марними. Надія Н., економіст за фахом, розповіла Human Rights Watch про перешкоди, що виникли через її статтю, в

процесі пошуку роботи за останні шість років. Закінчивши університет однією з кращих в своєму випуску в 1997р., вона отримала пропозицію працювати аналітиком в філії Нацбанку. Відмовившись від цієї престижної посади, заради того щоб переїхати до свого чоловіка в Харків, Надія шукала аналогічну роботу шість років. Вона розповідала: “Я бачу багато оголошень, але я не відповідаю на них, бо роботодавець хоче чоловіка. Я навіть не намагаюся. Нас навчили вірити газетам і тому, що це - останнє слово.” Вона також відчула на собі дискримінацію з боку роботодавців під час співбесід (див. нижче). Тому незважаючи на її освіту та кваліфікації, Надія працює зараз по п'ятнадцять годин на добу касиром в супермаркеті. Оскільки їй місяцями не надають вихідних, вона була змушена відправити п'ятирічну доньку до своїх батьків.

Інна І., яка нещодавно скінчила бізнес-школу, описувала схожі проблеми. Вона розповідала: “Моя адреса є в багатьох [електронних] розсилках, і час від часу я отримую оголошення [про вакансії]. Часто це оголошення про такі посади, як менеджер з маркетингу, і кандидат має бути чоловіком від двадцяти трьох до двадцяти вісьми років, і все таке.” Коли її запитали, чи були там оголошення, на які вона хотіла б відгукнутися, Інна відповіла: “Так, і це розлючує мене, дуже розлючує. Я маю на увазі, я не бачу ніяких підстав для того, щоб ці оголошення були лише для чоловіків.” Інна не вважає, що вона коли-небудь подасть заяву на одну з таких посад, навіть, якщо для роботодавця не так принципово, щоб кандидат був тої чи іншої статі. “Я не хотіла б працювати на компанію, де панує така культура,” - каже вона. - “Я не хочу працювати там, де жінок вважають емоційними. Такі стереотипи не для мене.”

Наприкінці 2000 року Катерина К. проходила співбесіду з великою приватною компанією на посаду маркетолога, що, як вона вважала, доповнить її соціологічну та економічну освіту. “Формально, за вимогами до освіти та досвіду я добре підходила,” - розповідала вона Human Rights Watch. Після співбесіди співробітник відділу персоналу повідомив її, що вона повністю відповідала вимогам. Але Каті так і не зателефонували з компанії. За кілька тижнів по тому вона побачила “...оголошення тої ж фірми на ту ж саму посаду, з тими ж вимогами, але з двома доповненнями: здатність витримувати стресові ситуації та чоловіча стать.” Побачивши це, Катя “склала уявлення про менеджера цього відділа, чоловіка, що хотів працювати лише з чоловіками.”

Приватні кадрові агенції та державні центри зайнятості регулярно надають пошукачам інформацію про вакансії, де вимагають жінок. Зареєструвавшись в одній харківській агенції в 2001 році і заплативши за отримання інформації про вакансії, Оксана О. отримувала лише оголошення про “роботу, призначену для жінок: касири, секретарки, кельнерки,” а не про “вакансії, що відповідали б моїй освіті та кваліфікаціям журналіста.” Алла А. втратила роботу менеджера з продажу та маркетингу в універмазі в грудні 2002р. і негайно зареєструвалася в центрі зайнятості у Львові для того, щоб отримувати пільги з безробіття та допомогу в пошуку роботи. Нещодавно вона побачила оголошення про вакансію для “особи, що відповідатиме за постачання продукції.” Хоча її це зацікавило, той факт, що оголошення висіло в державній агенції, надавав вимогам особливої ваги. Алла розповідала Human Rights Watch: “Воно було на дошці оголошень в центрі зайнятості, і там було сказано, що потрібен чоловік, тому я навіть не думала про це.”

## ГЕНДЕРНА ДИСКРИМІНАЦІЯ, ПОВ'ЯЗАНА З СІМЕЙНИМ СТАНОМ

Інша широко поширена серед роботодавців практика, що заважає жінкам в повній мірі використовувати рівні з чоловіками можливості на ринку праці, - дискримінація, що базується на сімейному стані та родинних обставинах. Деякі роботодавці обумовлюють бажаний сімейний стан в оголошеннях про вакансії. Однак найчастіше за все роботодавці задають жінкам питання про їхній вік, сімейний стан, родинну ситуацію та плани, місце роботи та зарплатню чоловіка під час співбесіди або в анкетах (див. Додаток). Дещо з цієї інформації (але не все) роботодавці мають знати перед тим, як прийняти жінку на роботу, для того, щоб, згідно з українським законодавством, не призначати жінок, що мають малолітніх дітей або дітей-інвалідів, на деякі роботи. В той час, як потенційно такі питання мають легітимне підґрунтя і, на перший погляд, не

є доказом дискримінації, роботодавці зазвичай використовують інформацію, отриману з анкет, для дискримінації жінок під час найму на роботу. Інформація про родинні обставини, що може знадобитися для визначення податків та пільг, має отримуватися лише після завершення процесу працевлаштування з метою запобігання дискримінації, що базується на цих факторах, в процесі прийому на роботу.

Представники Human Rights Watch проінтерв'ювали жінок, яким потенційні роботодавці відмовили на тій підставі, що вони надто молоді і незабаром матимуть або вже мають малих дітей. Роботодавці намагалися виправдати дискримінацію повідношенню до молодих жінок, пояснюючи це тим, що вони “забагато коштуватимуть” в плані гарантованих українським законодавством пільг з вагітності, пологів та догляду за дітьми. Роботодавці також згадували додаткові витрати, що можуть виникнути коли жінки братимуть лікарняні, щоб піклуватися про хворих дітей. Таке сприйняття ситуації не змінювалось навіть якщо пошукачки не мали дітей взагалі або доводили наявність адекватних варіантів догляду за дітьми. Тим не менше жінки, що мають старших дітей, зазначали більшу готовність роботодавців наймати їх. Неприховане небажання роботодавців, особливо приватних, надавати жінкам пільги з вагітності та пологів та інші, визначені законодавством, примусили багатьох жінок влаштовуватися в державному секторі, де зарплатня нижча, але пільги надаються з більшою регулярністю.

#### Дискримінація по відношенню до незаміжніх та нещодавно одружених жінок

Дослідження Human Rights Watch виявило низку оголошень про вакансії, що вказували бажаний сімейний стан пошукачок. В квітні 2003р. “Пропоную роботу” надрукувала оголошення приватної фірми про вакансії для продавців супермаркету з вимогами “від 27 років, заміжні.” Оголошення в “Прем’єр 2000” надавало перевагу “жінкам 25-45 років... домогосподаркам.” Надія Н., яка зараз працює касиром, якось телефонувала стосовно вакансії, оголошеної приватною фірмою. Її одразу запитали, чи одружена вона. Коли молода жінка відповіла, що ні, роботодавець сказав, що він не зацікавлений. “До цього дня я не розумію, про що йшлося,” - говорить Надія.

Представники Human Rights Watch інтерв'ювали жінок, котрі запевняли, що дискримінація за сімейним станом відбувалася найчастіше в процесі співбесіди. Так, Катерина К. розказала представникам Human Rights Watch про низку співбесід на протязі шести років, коли її сімейний стан та родинні обставини відігравали значну роль в готовності роботодавців найняти її. В кожному випадку її сімейний стан - спочатку як незаміжньої жінки, пізніше як заміжньої без дітей і потім як заміжньої з маленькою дитиною - сприймався роботодавцями негативно. Після закінчення університету з дипломом соціолога в 1997р. Катя прийшла на співбесіду з директором приватної фірми у Львові. Хоча посада офіс-менеджера не відповідала її фаху, дівчина сподівалася знайти непогано оплачувану роботу, поки вона вчитиметься в аспірантурі за напрямком “економічна теорія.” В процесі співбесіди директор запитав її, чи одружена вона, і Катя відповіла “ні.” На це директор відказав: “Зараз ви не заміжем, але вийдете, народите дитину, підете в декрет, потім доглядатимете за дитиною. Це дуже дорого для нас.” Оскільки директор здався таким непохитним в своїх переконаннях, Катя відчула, що “не було сенсу щось відповідати” і почала шукати роботу деінде.

По деякому часі приятелька розказала їй про тимчасову вакансію секретарки в одній львівській державній установі. Катя проходила співбесіду з директором, який сказав їй: “Нам було б краще взяти заміжню жінку з дитиною.” Тим не менше, її прийняли на тимчасову роботу і за деякий час перевели до відділу інформаційних технологій. Пропрацювавши там три роки, вона знову розпочала пошуки роботи. Тепер Катя вже була одружена і вірила, що це вплине на бажання потенційних роботодавців взяти її. Однак під час співбесіди на посаду економіста в представництві міжнародної косметичної фірми роботодавець запитав про її сімейний стан і сказав: “Ви одружені і скоро захочете мати дитину, вам треба буде залишатися вдома, а що, як дитина захворіє?” Роботодавець навіть не запитав, чи у Каті були якісь варіанти догляду за дитиною. Її не взяли на цю роботу.

Коли Ольга О. шукала місце перекладача в приватних фірмах, вона знайшла вакансію для перекладача зі знанням іспанської мови. На співбесіду вона йшла, знаючи, що відповідає всім оголошеним вимогам. Роботу вона не отримала. Пізніше її товариш, який знав директора тої компанії, розказав Ользі, що директор пояснив: “Чому я маю її брати? Вона тільки-но вийшла заміж і за рік піде в декрет.” Світлана С. також переповідала про випадок, коли директор приватної фірми подивився на її анкету і негайно відреагував: “А, дівчина!” - і відказав їй: “Ваш стан [незаміжньої] - це ваш недолік. Врешті-решт ви народите дитину і підете в декрет.” Світлана не наполягала на цій роботі, оскільки їй запропонували посаду асистента професора. Галина Г. описувала майже аналогічну ситуацію, коли в лютому 2003р. вона проходила співбесіду на посаду секретарки в фірмі, що працює на ринку енергоносіїв. Директор запитав, чи одружена вона. Галина розказала Human Rights Watch, що вона відповіла “ні,” тоді директор “...прямо сказав: ви почнете працювати, потім вийдете заміж і підете від нас, чи не так?” Галину не взяли на цю роботу.

Деякі роботодавці прямо запитують про плани жінок стосовно дітей, замість того, щоб робити припущення. Марина М. шукала роботу в галузі маркетингу, і на двох різних співбесідах її запитували про сімейні плани. “В обох випадках вони питали, чи збираюся я мати дітей [і] що я думаю про шлюб,” - розповідала вона Human Rights Watch. Деякі роботодавці згодні прийняти молоду незаміжню жінку, якщо вони впевнені, що вона не збирається мати дітей в перші роки праці в фірмі. Тетяна Т., лінгвіст за фахом, розповідала Human Rights Watch, що коли вона подала заяву на посаду офіс-менеджера в приватній фірмі, роботодавець запитав, “...чи збираюся я мати дітей за два чи три роки.” Таня відповіла, що ні. Вона отримала роботу і пропрацювала на цій посаді два роки, доки не поступила до аспірантури.

#### Дискримінація по відношенню до жінок з малими дітьми

Катерина К., яку дискримінували, коли вона була спочатку незаміжньою, а потім заміжньою жінкою без дітей (див. вище), стикнулася також з роботодавцями, що дискримінували її як молоду мати, котра хоче зробити кар'єру. Працюючи в маркетинговій фірмі, Катя взяла відпустку після народження доньки в червні 2002р., але її роботодавець не завжди сплачував належні їй виплати вчасно. Через таку непередбачувану і неприємну ситуацію в березні 2003р. Катя почала шукати іншу роботу, і побачила оголошення про високооплачувану вакансію офіс-менеджера в банку. “Я відчувала серйозний внутрішній конфлікт, оскільки зарплатня була добра, але це була не та робота, яку б я хотіла виконувати,” - розповідала вона. - “Спочатку я думала, що офіс-менеджер - це не цікава, не творча робота. Але потім я подумала: моя дитина росте, і про неї треба піклуватися.”

В процесі співбесіди директор спочатку розпитував про її нинішню роботу і про те, чому вона хотіла поміняти її. Невздовзі, однак, “...він змінив тему і почав питати про дітей,” - розповідала Катя Human Rights Watch. Директор банку запитав, чи одружена вона, чи має дітей і якого вони віку. Коли молода жінка відповіла, що має десятимісячну дитину, директор запитав: “А чому ви не у відпустці по догляду за дитиною?” Катя пояснила, що вона брала стандартну 140-денну відпустку, але потім відчула потребу повернутися на роботу, щоб допомагати утримувати родину. З точки зору директора це було “дуже по-западному,” і він відказав: “Я вважаю, що жінка має залишатися вдома доки її дитині не виповниться два роки.” Той факт, що Катина мати, яка вийшла на пенсію, допомагала доглядати дитину, він розцінив як “недоречний,” хотя, як вважає Катя, “це цілком нормально в нашій країні.”

Директор також цікавився чоловіком Катерини, ким він працює та скільки отримує. Такі питання, як здалося Каті, натякали на те що “...якби у мого чоловіка була серйозна робота, я не шукала би роботу в банку. Мене вразило те, що ці питання, мабуть, були незаконними. Але, в будь-якому випадку, вони були особистими. І не мали відношення до теми.” Катя відчула, що “той факт, що директору не подобалося, коли жінки, що мають дуже маленьких дітей, працюють, був головною

темою всієї співбесіди. Я абсолютно не очікувала цього під час співбесіди,” - розповідала вона Human Rights Watch. Катю не взяли на цю роботу, і вона продовжувала працювати в маркетинговій фірмі, сподіваючись врешті-решт отримати заборговані виплати з допомоги на дитину. Отримавши надто багато відмов через її родинні обставини, вона відмовилася від наміру знайти іншу роботу. “В більшості випадків зі мною трапляється одне й те ж,” - говорить вона. - “На всіх співбесідах воно буде так само [дискримінація через мої родинні обставини].”

В пошуках роботи з зарплатнею та можливостями кар’єрного зросту, відповідними до тих, що вона мала би працюючи в Нацбанку (див. вище) Надія Н. подавала заяви до великих приватних фірм. Вона вибирала такі менеджерські посади, як економіст, а потім, коли пошуки на цьому рівні виявилися невдалими, - як адміністративний помічник. Вона розповіла Human Rights Watch, що в процесі пошуку роботи “...мене питали: “Ви одружені? У вас є маленькі діти?” Мені завжди ставили такі питання. Ці питання про шлюб, дітей та їх вік є в анкетах.” Коли роботодавці неохоче відгукалися про цей аспект її життя, Надія у відповідь “детально пояснювала, що в мене є няня, і бабуся дитини може доглядати її, поки я на роботі.” В іншому випадку їй сказали прямо: “Нам потрібна надійна особа, що не відволікатиметься на родину.” Надія зрозуміла це так, що “вони надали б перевагу старшій жінці, заміжній, зі старшою дитиною. “Врешті-решт,” - говорить Надія, - “єдине, що я могла знайти, це робота продавцем або касиром.” Зараз вона працює касиром в супермаркеті п’ятнадцять годин на добу, рідко отримує вихідні і бачить багато молодих чоловіків, що мали менший досвід роботи, але просувалися до вищих посад в компанії.

Анастасія А. розповіла про аналогічний випадок, що трапився з нею під час співбесіди, коли вона подала заяву на посаду асистента керівника приватної компанії. Невздовзі по тому, як народилася її донька. Під час співбесіди вона мала заповнити анкету, що вимагала інформацію стосовно її сімейного стану та дітей. Роботодавець негайно запитав: “У вас така маленька дитина, як ви зможете працювати? Діти хворіють, і вам доведеться брати лікарняні.” Настя доводила, що вона має няню і догляд за дитиною не проблема для неї. Роботу вона не отримала.

Більша згода наймати жінок зі старшими дітьми

Здається, що багато роботодавців в Україні більш охочі наймати жінок, що вже мають старших дітей, виходячи з припущення про родинні зобов’язання жінок. Під час співбесіди з державною установою, де вона зараз працює, Олександрю О. запитали про її сімейний стан та чи вона має дітей. Вона відповіла, що одружена і має п’ятнадцятирічного сина. Роботодавці були задоволені цим і сказали: “Чудово, ви не так молоді, тож ви не зберетеся заміж і не підете.” Олександра впевнена, тим не менше, що “...якби я вирішила мати іншу дитину, я б мала звільнитися. Але я насправді впевнена, що це особисте рішення, і ваш роботодавець не має впливати на нього.” Вона визнає, що “один з факторів, що впливають на їхнє [роботодавців] рішення, це обмеження, що визначаються віком, коли жінка може народити. Один з критеріїв, за яким тебе можуть взяти, це [бути] у віці, коли є менший ризик [завагітніти].” Коли Сніжана С., інженер-хімік, спілкувалася з потенційними роботодавцями і сказала їм, що має трирічного сина, вони відповіли: “Для нас добре, що у вас є дитина, і ви вже не підете в декрет.” Її кандидатуру розглядали на посаду, але врешті-решт не взяли через проблеми з розкладом, що виникли, коли Сніжана вирішила отримати другу освіту.

Лілія Л., працівниця української жіночої НУО, описувала ситуацію, коли два роки тому до неї звернулись представники банку з проханням допомогти знайти кандидатку на посаду офіс-менеджера/асистента директора. Банк пропонував 1400 гривень на місяць (еквівалент 266 доларів США), що вважається досить високою зарплатнею, зважаючи на те, що середня зарплата для офіс-менеджерів становить від 300 до 700 гривень (57-133 доларів США). За словами Лілії “...у банку було багато вимог до знань, навичок, освіти та зовнішності.” Лілія допомогла знайти відповідних кандидаток, і банк взяв молоду жінку. За деякий час менеджер з персоналу знову звернувся до Лілії і розповів, що вони знову шукають кандидатку, оскільки жінка, яку вони взяли два роки тому, вийшла заміж і нещодавно завагітніла. Менеджер з персоналу підкреслив, що

“...цього разу нам потрібна заміжня [жінка] з дітьми.” Лілія запитала про освіту, знання мов та інші вимоги, і почула у відповідь: “Найголовніше - щоб вона була заміжня з дітьми. [Ми] зацікавлені, щоб нова жінка не пішла в декрет.” Коли Лілія піддала сумніву такі критерії, менеджер заперечив, що він дискримінував кандидаток, радше - “звужував коло.” Врешті-решт Лілія допомогла йому знайти потенційних кандидаток. Вона знала, що стала частиною дискримінаційної схеми, але відчувала, що завдасть більше шкоди, якщо не допоможе комусь влаштуватися на цю “дуже хорошу роботу.”

Дійсно, на цю посаду в банку взяли жінку з дітьми, Наталію Н. Наталія розповіла Human Rights Watch, що під час співбесіди в банку її запитували про її досвід роботи, причини, з яких вона полишила свою останню роботу, а також про її сімейний стан та вік її дітей. Її також детально розпитували про роботу та зарплатню її чоловіка. Вона вирішила, що ці питання ставлять для того, щоб “визначити, скільки варто платити” їй. В перші тижні роботи Наталії жінка, яку вона тепер мала замінити, повернулася до банку після нетривалого перебування в лікарні. На п'ятому місяці вагітності ця жінка взяла не декретну, а просто коротку лікарняну відпустку. Директори замінив її, навіть не повідомивши про це.

### Сімейний стан та можливості працевлаштування жінок

Ставлення роботодавців до материнських та сімейних обов'язків жінок, що демонструється в процесі співбесід, не лише перешкоджають жінкам в отриманні добре оплачуваної роботи, а й обмежує вибір місць, де жінки можуть шукати роботу. Дослідження Human Rights Watch виявили, що практика дискримінування жінок в процесі найму на роботу через сімейний стан та родинні обставини має місце як в державному, так і у приватному секторах. Однак в приватному секторі ця практика є поширенішою як наслідок недостатнього спостереження та слабого регулювання приватних підприємств державними органами, відповідальними за забезпечення рівних можливостей на ринку праці. Роботодавці в приватному секторі зазвичай ігнорують необхідність надавати пільги, зокрема допомогу з вагітності та догляду за дітьми, що непропорційно відображується на жінках. Практикована роботодавцями дискримінація під час найму на роботу та їхня відмова надавати своїм працівницям пільги в поєднанні з небажанням держави виправити ці порушення означають, що жінки в приватних компаніях є гостро уразливими. Оскільки з точки зору жінок головна відповідальність за добробут родини припадає на них, а соціальний захист, пов'язаний з народженням та вихованням дітей, гарантовано лише жінкам, вони приділяють увагу наданню базових соціальних пільг при працевлаштуванні. Багато жінок, що спілкувалися з Human Rights Watch, надають перевагу роботі в низькооплачуваному держсекторі, де дискримінаційна практика прийому на роботу є менш явною, а надання пільг з вагітності та пологів є більш надійним.

Хоча в своєму дослідженні Human Rights Watch не ставила за мету повністю задокументувати ненадання соціальних пільг, ми таки виявили, що роботодавці в державному і особливо в приватному секторі регулярно порушують права жінок та закон. За словами однієї підприємщиці, її компанія гарантує жінкам роботу лише в тому випадку, коли вони беруть відпустку з вагітності та пологів на вісім тижнів або менше. “Якщо вона бажає взяти максимальну кількість днів, три роки, ми не в змозі гарантувати їй роботу,” - сказала вона Human Rights Watch. Після того, як їй декілька разів відмовили через її сімейний стан та родинні обставини, як описано вище, Катерина К. врешті-решт повернулася до роботи в маркетинговій фірмі. Її роботодавець надав їй відпустку з догляду за дитиною, але не виплатив зарплатню за сімдесят днів до і п'ятдесят шість днів після пологів в повному обсязі, як гарантовано законодавством. “Я нічого не можу вдіяти,” - каже вона. - “[Мій роботодавець] обіцяє й обіцяє [заплатити]. Я б ніколи не працювала тут, якби знала, що будуть такі [проблеми].”

Як наслідок такої практики, багато жінок шукають роботу в державному секторі. Закінчивши університет з дипломом психолога, Юлія Ю. навіть не думала про роботу в приватному секторі, знаючи про досвід інших. “Я не хотіла працювати в комерційному секторі, доки не народжу



дитину;” - розповідала вона. - “Перш за все, [в приватному секторі] дуже важко захистити свої права... [часто] не надають пільг з вагітності та догляду за дитиною. В держсекторі ти отримуєш повну зарплатню за перші чотири місяці [декретної відпустки], але коли мова заходить про комерційний сектор, [це не завжди так]. Принаймні тут [на моїй державній роботі] ясно, що я матиму 180 гривень [еквівалент 36 доларів США] на місяць.” Зараз Юля знаходиться у відпустці по догляду за дитиною, але, коли вона скінчиться, готова розглянути інші можливості, як-то вступ до аспірантури або робота в комерційній компанії.

Працюючи клінічним психологом в державному секторі, Ніна Н. визнає що “...хоча [я] не завжди отримую зарплатню вчасно, принаймні, є більше соціальних гарантій, оплачувані відпустки та лікарняні.” Її досвід роботи в приватній рекламній агенції навчив її, що такі пільги не є чимось гарантованим. “В приватній фірмі немає відпусток, немає лікарняних, немає декрету.” Після трьох років роботи менеджером невеличкої крамниці в приватному секторі Вероніка В. повернулася до лікарні, де вона працювала раніше. Хоча вона могла “заробити більше” в приватному секторі і відчувала, що “щодо грошей бізнес є найкращим вибором,” лікарня надає реальний соціальний захист та більшу стабільність.

Олена О., що працює в державному закладі з тих пір, як її колишній приватний роботодавець збанкрутував в 1994р., висловила схожу думку. Вона розповіла, що коли вратила роботу, державний сектор видався їй “більш привабливим,” оскільки там “не звільняють через те, що ти береш відпустку з вагітності та пологів, і більше соціальних гарантій.” Вона помітила, що “багато молодих жінок приходять в держсектор з цієї причини.” Для Тетяни Т. різниця між державним та приватним секторами в цьому аспекті видається настільки значною, що складається враження, ніби кожний сектор працює за різним законодавством. Вона сказала Human Rights Watch, що не знає, чи “законодавство стосовно декретної відпустки мають таку ж силу в приватних компаніях, [як і в державних установах].”

Хоча роботодавці в державному секторі регулярно надають працівникам базові пільги, ніж в приватному, деякі жінки, що працюють в держсекторі дізнаються, що й там вони не гарантовані. В квітні 2002р. державний дитячий дошкільний заклад взяв на роботу Еллу Е., хоча вона була вагітна, і їй лишалось кілька місяців до декретної відпустки. Вона розповіла Human Rights Watch, що відчувала, що їй пощастило з цією роботою, оскільки без неї “...я не мала би ні грошей, ні захисту.” Однак роботодавці Елли хочуть, щоб вона повернулася на роботу через півтора роки відпустки по догляду за дитиною. “Вони не можуть обіцяти, що наприкінці моєї [трирічної] відпустки для мене буде робота. Вони наполягають, щоб я повернулася зараз на ту роботу, яка в них є.”

## ГЕНДЕРНА ДИСКРИМІНАЦІЯ ЗА ВІКОМ

Хоча багато роботодавців дискримінують молодих жінок в процесі прийому на роботу через реальні або уявлені родинні обов’язки, старші жінки також відчувають значну дискримінацію на ринку праці. Витоги до віку, ще один суттєвий аспект оголошень про вакансії, має подальший негативний вплив на жінок на ринку праці. Більшість роботодавців шукають молодих працівниць до тридцяти або до сорока років. Хоча вимоги до віку присутні в оголошеннях, розрахованих як на чоловіків, так і на жінок, ці обмеження мають більший вплив на представництво жінок на ринку праці. Більшість вакансій для жінок, таких, як секретарки, доглядальниці, танцюристки та кельнерки, на загальнокультурному рівні майже виключно асоціюються з молодими жінками. Тому старші жінки сутикаються з подвійною проблемою: їх не приймають на багато посад, в тому числі, на добре оплачувані менеджерські посади, через гендерні обмеження, і так само їх не приймають на більшість вакансій, призначених для жінок, через вікові обмеження. Але і не всі молоді жінки можуть отримати роботу, доступну для жінок, через дискримінацію за сімейним станом. Як наслідок, дискримінація існує на обох кінцях вікового спектру. Лишається невелике “вікно,” де жінки сприймаються як серйозні кандидати на місце: до тридцяти п’яти років, але з дітьми шкільного віку.

## Вимоги до віку в оголошеннях про вакансії

Як виходить з оголошень про вакансії, що їх було наведено вище в розділі “Вимоги до статі в оголошеннях про роботу,” дискримінація за віком в оголошеннях про вакансії є звичайним та поширеним явищем. Деякі роботодавці також встановлюють граничні вікові обмеження, найчастіше двадцять - двадцять п'ять, але іноді і тридцять років. Роботодавці часто вважають, що старші пошукачі непридатні до вимог економіки переходного періоду, а багатьом старшим працівникам важко повернутися до навчальних закладів або знайти курси, щоб опанувати нові професійні навички. Хоча оголошення про вакансії і для чоловіків, і для жінок регулярно містять вимоги до віку, жінки, особливо старшого віку, відчують на собі такі обмеження сильніше. На більшість з робіт, що вимагають лише базових навичок і традиційно вважаються жіночими, як-то секретарки, кельнерки та продавці, роботодавці запрошують жінок, але часто уточнюють, що це мають бути молоді жінки. Як згадувалося вище, деякі видання з працевлаштування присвячують цілі розділи вакансіям для “дівчат,” але не жінкам взагалі. В інших загальних розділах роботодавці також вказують бажаний вік кандидаток за допомогою відвертого визначення “дівчина” і можуть також вказати конкретні вікові рамки, хоча саме визначення має на увазі вік від вісімнадцяти до двадцяти восьми років.

Оголошення, що вказують граничний вік кандидаток, є стандартними і для друкованих, і для Інтернет-видань, як виходить з багатьох наведених вище прикладів. Інші приклади: номер “Запрошуємо на роботу” від 17 квітня 2003р. містить таке оголошення: “Бухгалтер. Кваліфікована жінка до 30 років,” а в іншому оголошенні на посаду офіс-менеджера до інформаційного центру запрошують “жінку до 35 років.” Набагато менше оголошень розраховано на старших жінок, хоча трапляються і такі приклади, як “Лікувально-діагностичний центр шукає працівників, жінок 30-60 років, медична освіта не обов'язкова.” Інший роботодавець шукав жінок пенсійного або передпенсійного віку для консультативної роботи.

В своєму дослідженні вакансій, надрукованих в “Пропоную роботу,” Лариса Л. виявила, що хоча вимоги до віку були не такими суворими, як до статі, роботодавці вагалися, чи запрошувати її на співбесіду через її вік, навіть не знаючи нічого ані про її освіту, ані про попередній досвід роботи. Вона прочитала одне оголошення вакансії для оператора ПК в інформаційному виданні з вимогами “серйозна, відповідальна дівчина до 25 років, що не палить.” Коли вона зателефонувала, “...менеджер сказав мені прийти особисто, тому що вони мали побачити мене перш, ніж говорити [про співбесіду].”

Марта М. також розповідала про декілька випадків, коли в процесі пошуку роботи бухгалтера її вік виявлявся “неприйнятним” для потенційних роботодавців, що встановили граничні обмеження віку кандидаток в тридцять або тридцять п'ять років. В двох окремих випадках, коли вона телефонувала за оголошеннями, її “одразу питали: “Скільки вам років?” Я відповідала, що сорок три, і далі вони вже не бажали розмовляти.” Коли Алла А. не знайшла відкритих вакансій в своєму центрі зайнятості, вона почала шукати можливі варіанти працевлаштування в різних виданнях. Коли вона знаходила оголошення вакансій в своїй галузі, що відповідали її кваліфікаціям, то виявлялося, що вік становить додаткову перешкоду. “Я спробувала [шукати роботу] через газети, але там були обмеження за віком,” - сказала вона. В деяких випадках Алла все одне телефонувала роботодавцю, але безрезультатно. “Коли вони питали мене про вік, то казали, що це лише для тих, кому нема тридцяти. Мені ніколи прямо не відмовляли через вік, але... коли чули, що мені більше тридцяти, то казали, що вакансію зайнято,” - розповідала вона Human Rights Watch.

## Вік як фактор під час співбесід

В грудні 2002р. Валентина В., сорокасьомирічна менеджер з персоналу проходила співбесіду на посаду керівника відділу персоналу приватної фірми. Валентина пригадувала, що представниця

відділу персоналу сказала їй: “Ви ідеально підходите на цю посаду. У вас добрий досвід та хороші результати тестів,” - а потім запропонувала їй посаду, якщо вона погодиться на умови пропозиції. Потім Валентина зустрілася з генеральним директором і заповнила анкету, що містила питання про її вік. Вона сказала, що дата народження була єдиною новою інформацією, що її не було в резюме. “Коли директор прочитав цю інформацію, я побачила сумнів на його обличчі,” - розповідала вона. - “Він ні про що мене не питав, лише подивився на анкету.” Хоча фірма й запропонувала їй роботу спочатку, її не взяли після того, як побачили її вік в анкеті. За таких самих причин у Валентини були проблеми з влаштуванням і в ту фірму, де вона зараз працює. Хоча оголошення вимагало кандидатів до тридцяти п’яти років, Валентина все одне зателефонувала, і спочатку ніхто не питав її про вік. Однак коли вона прийшла на співбесіду, роботодавець попрохав її заповнити аплікаційну форму, що містила питання про дату її народження. Вона розказувала Human Rights Watch: “Коли вони побачили мою дату народження, то були здивовані. Чотири місяці по співбесіді я нічого не чула від них, але я знала, що якісь люди там працювали. Молодші люди. Коли вони не пройшли випробувальний період, тоді взяли мене.”

### Доступ старших жінок до працевлаштування

Алла А. та багато інших жінок відчували, що їх можливості працювати були обмежені через вимоги до віку, встановлені роботодавцями. “Я не була впевнена, що зможу працювати в маркетингу,” - розповідала вона Human Rights Watch. Раїса Р. висловила таку ж думку з огляду на її перспективи працевлаштування, сказавши: “Я розумію, що секретаркою мені не бути, не того я віку... всі хочуть брати молодших.” Коли її запитали, як вона до цього ставиться, вона відповіла: “Не знаю, я не впевнена в собі самій. Коли в сорок шість років Любов Л. втратила роботу на заводі з виробництва моторів, вона пішла на курси медсестер. Після п’ятнадцяти років в механічній галузі Любов не хотіла йти в медицину. Але вона була змушена погодитись на цю роботу, бо “...не було сенсу шукати щось інше. Я бачила, що старішаю, і для мене є не так вже й багато роботи. Я бачила, як це з іншими жінками мого віку, що шукають роботу [безрезультатно].” Керівниця Любові в лікарні підтвердила: “Майже всім нашим новим медсестрам за сорок. На цих жінок немає попиту на ринку праці, тому вони приходять до лікарень в пошуках роботи.”

Олена О. хвилюється, що скоро втратить роботу в державному закладі через реструктуризацію її відділу. Вона вже півтора роки шукає роботу, але відчуває, що через вимоги роботодавців до віку їй “дуже важко поміняти роботу. Мені сорок три, а в кожному оголошенні написано “до тридцяти п’яти.” За три роки я взагалі не зможу знайти ніякої роботи,” - скаржилася вона. Віра В. відчуває себе таксамо розгубленою. Вчителька англійської мови, мати-одиначка, вона розповідала Human Rights Watch, що вирішила знайти роботу в приватному секторі аби отримувати більше, ніж її зарплатня вчительки в державній школі. Вона ходить на комп’ютерні та секретарські курси, що мають допомогти їй отримати базову роботу секретарки або офіс-менеджера. Роботу вона шукає, головним чином, через газети. Віра виявила, що вимоги до віку кандидатів (до тридцяти років) обмежують кількість вакансій, на які вона може претендувати. “Так, є вакансії, на які я подала б заяву, якби вимоги до віку були іншими. Я вважаю, що це дурне. У мене більше досвіду... ніж у когось, хто тільки-но скінчив університет.”

### ГЕНДЕРНА ДИСКРИМІНАЦІЯ ЗА ЗОВНІШНІСТЮ

Вимоги до зовнішності з боку роботодавців, що шукають працівників на різні посади, особливо з боку тих, що шукають жінок, є звичайним явищем. Оголошення про вакансії, де фізична зовнішність не має явного відношення до роботи, що буде виконуватися, на відміну від сфери розваг або модельного бізнесу, часто містять вимоги до низки фізичних якостей. Це стосується посад всіх рівнів, навіть менеджерських. Оскільки такі вимоги з’являються практично завжди в оголошеннях, розрахованих саме на жінок, вони є дискримінаційними і мають непопорційний вплив на можливості працевлаштування жінок, порівняно з чоловіками. На додаток оголошення, що вимагають “привабливу зовнішність” як критерій отримання роботи, створюють сумнівну

перевагу, що також впливає на ставлення до працівниць. Оголошення, що роблять наголос на особистих якостях, а не на освіті або професійних характеристиках, наводять на думку, що, на відміну від чоловіків, придатність жінок до роботи частково або повністю визначається їх фізичною привабливістю. Впевненість роботодавців, що вони можуть з усією відповідальністю визначати рівень привабливості пошукачок роботи, підсилює атмосферу, в якій жінки можуть відчувати сексуальні домагання.

#### Вимоги до зовнішності в оголошеннях про роботу

Роботодавці в багатьох різних галузях наводять вимоги до зовнішності. В оголошення про вакансії кельнерок та продавниць вимоги до зовнішності часто є одними з декількох або, навіть, єдиними вимогами до пошукачок. В розділі “Бармени, кельнери” квітневого номера “Пропоную роботу” (2003р.) одне оголошення було таким: “На роботу до кафе-бару запрошується гарненька дівчина-кельнерка.” В іншому оголошенні того ж розділу роботодавець вимагає: “Кельнерка... досвід роботи, до 25 років, приваблива зовнішність, ввічливі манери.” Інший роботодавець, здається, шукає в кандидатках не лише риси, що традиційно вважаються жіночими, а й привабливу зовнішність: “Кельнерки, привабливі, до 30 років, без гонору, без досвіду роботи.” Торговий центр “Роксолана” оголошує набір продавниць - “відповідальних, активних, комунікативних молодих жінок привабливої зовнішності до 30 років з вищою освітою.” Для роботи в супермаркетах в центрі міста продавці мають відповідати таким критеріям: “жінки 19-25 років, бажано досвід роботи, комунікативні, привабливі, з бажанням зробити кар’єру. Зарплатня від 400 гривень [76 доларів США на місяць].” В газеті “Премьер 2000” в розділі “Дівчата” один власник кількох закладів запрошує “комунікативних та привабливих дівчат на постійну роботу в супермаркетах або салонах.”

Так само оголошення про секретарські вакансії дуже часто розраховані на жінок і містять очікування стосовно зовнішності, часто на додаток до вимог щодо професійних кваліфікацій або освіти. В газеті “Из рку в руки” організація шукає секретарку, “молоду жінку 19-35 років, струнку, привабливу, зі знанням ПК, ведення ділової документації, етикету, акуратну, працювиту, пунктуальну, порядну, бажано зі знанням англійської мови, висока зарплатня.” На всеукраїнському сайті “Работа плюс” “велика компанія” шукає “асистента директора -- секретаря-перекладача” з конкретними вимогами до професійних кваліфікацій, а потім перелічує “додаткові вимоги,” в тому числі “комунікативність, приємну зовнішність, зріст не менше 170 [см.] і просить пошукачок “надсилати резюме лише з фотографією” (зовнішність має велике значення). В одному випадку роботодавець розмістив таке оголошення: “Фірма шукає молоду привабливу жінку для потижневої роботи на телефоні.”

Як було сказано вище, роботодавці, що шукають жінок на фахові та менеджерські посади, часто також додають суперечні вимоги до зовнішності. Дві вакансії в “Пропоную роботу” під заголовком “Менеджер” шукали “молоду жінку від 18 до 30 років привабливої зовнішності” та “жінку до 40 років, приємної зовнішності.” Аналогічно, вимоги до посади адміністратора в номері “Нової роботи” від 7 квітня 2003р. були лаконічними: “жінка, досвід роботи, зовнішність.”

#### Зовнішність та досвід роботи жінок

Human Rights Watch проінтерв'ювала жінок, що стверджували, що вимоги до зовнішності негативно впливали на доступ жінок до працевлаштування. В квітні 2003р. Лариса Л. зателефонувала до Transavi.com з приводу оголошення про вакансію офіс-менеджера, що вони розмістили в “Пропоную роботу.” Оголошення перелічувало чисельні професійні вимоги, серед них “знання англійської мови та вміння працювати з клієнтами,” таксамо, як і вимоги до зовнішності: “молоді жінки привабливої зовнішності.” Обговорюючи посаду з жінкою в офісі компанії, Лариса почула, що в компанії “виробилися стандарти: висока та струнка з привабливим обличчям та стилем.” Вона відповіла: “Я низенька і не дуже струнка, і не приваблюю чоловіків.” Лариса розказала Human Rights Watch, що, почувши таку відповідь, “та жінка порадила мені

пошукати чогось іншого.” Інна І. розповідала, що в процесі пошуку роботи вона знайшла оголошення, що вказували вимоги до фізичних характеристик, дуже неприємними та непривабливими. “Я бачила оголошення, де вони шукають секретарку, дівчину до 25 років, привабливу та високу... ми з подругою все намагалися зрозуміти, чим це виправдано.” Співробітниця районного центру зайнятості в Харкові підтвердила, що центр регулярно отримує вимоги щодо зовнішності кандидаток від роботодавців. Коли працівники центр рекомендують потенційних працівників роботодавцям, вони намагаються виконувати ці побажання.

Оскільки оголошення, що містять вимоги до статі відображують відношення роботодавців до ролі працюючих жінок, оголошення, що містять вимоги до статі, є тісно пов'язаними з проблемою сексуальних домагань до жінок на роботі. Вивчення питання сексуальних домагань на роботі в Україні знаходиться поза межами цього дослідження, але соціологічні досліджування, згадані Міжнародною Гельсінською Федерацією (МГФ), стверджують, що приблизно 50 відсотків жінок в Україні стають жертвами сексуальних домагань на роботі. Інші дослідження, що їх згадувала МГФ, стверджують, що випадки сексуальних домагань трапляються в півтори рази частіше в приватних компаніях, ніж в державних установах. Згідно експертів МГФ та інших організацій, правові заходи з цього приводу було здійснено лише в поодиноких випадках. Багато з тих жінок, що спілкувалися з Human Rights Watch, розповідали про випадки сексуальних домагань з власного досвіду.

## ВІДПОВІДЬ ДЕРЖАВИ

Хоча дослідження Human Rights Watch виявило, що дискримінація по відношенню до жінок є поширеним явищем під час процесу прийому на роботу, уряд України не прийняв відповідних заходів, що мали б утримати роботодавців від вдавання до такої практики або забезпечити жінок можливостями відшкодувати збитки, що їх було завдано порушенням прав жінок. Відповіді на питання про конкретну проблему гендерної дискримінації в процесі прийому на роботу на всіх рівнях Міністерства праці та соціальної політики були дуже безсистемними і різнилися в кожному окремому випадку, що відображувало відсутність чіткої політики та скоординованих відповідних заходів з забезпечення рівності можливостей на всіх рівнях працевлаштування та зайнятості. Міністерство праці та соціальної політики та його Державний департамент нагляду за дотриманням трудового законодавства, як і Державна служба зайнятості мало що зробили для виявлення чи визнання гендерної дискримінації, не кажучи про розслідування та вживання правових заходів до роботодавців, що практикують дискримінацію. Державна служба зайнятості також прийняла правила, що на стратегічному та практичному рівнях підтримують дискримінацію по відношенню до жінок з боку роботодавців. Нарешті, механізми захисту та відшкодування збитків для жінок, що зазнали дискримінації, є повністю нерозвиненими.

### Відсутність ефективних механізмів

За законом жінки, що зазнали дискримінації в процесі прийому на роботу, мають право подати скаргу до одної з трьох установ: до міністерства праці та соціальної політики, Уповноваженому з прав людини в Україні або до суду загальної юрисдикції. Державний департамент з нагляду за дотриманням трудового законодавства, напівавтономна інституція при Міністерстві праці, є головним органом, відповідальним за нагляд та дотриманням КзпПу, в тому числі статті 2(1) стосовно недискримінації. Будь-яка особа має право звернутися до місцевого інспектора праці зі скаргою на роботодавця, що порушив КзпП. Інспектор повинен розслідувати дії роботодавця, а подавач скарги отримує відповідь про рішення інспекції у письмовій формі. Якщо інспектор праці виявить порушення, він може надати рекомендації роботодавцю, а якщо порушення є серйозними - рекомендувати передачу матеріалів до прокуратури. Інспектор може провести повторну перевірку, щоб переконатися в покращанні практики роботодавця і має право накладати номінальні штрафи.

згідно статті 55 Конституції України “Кожен має право звернутися за захистом своїх прав до Уповноваженого з прав людини Верховної Ради України [Омбудсман].” Офіс Омбудсман може проконсультувати потерпілих з їхніх прав та можливих дій з відшкодування, наприклад, звернутися до інспекції праці або до суду, але не має незалежної влади з перевірки потенційних порушень, накладання стягнень або контролю за виконанням рішень суду. Жінки також мають право подати позов до суду загальної юрисдикції на роботодавця, звинуваченого в дискримінації. Спеціалізованих судів з вирішення трудових питань в Україні немає.

Human Rights Watch проінтерв'ювала кількох експертів, що стверджували, що жінки рідко намагаються захистити свої права за допомоги існуючих механізмів. За словами неурядових експертів більшість жінок не знають про більшість своїх фундаментальних прав і так само не обізнані з національних механізмів їх захисту та відшкодування. Світлана Біляєва, директор “гарячої лінії” з психологічної допомоги жінкам у Львові, розповідала Human Rights Watch: “Якщо говорити про гендерну рівність, обізнаність з прав... тоді жінки можуть вважатися повністю необізнаними, якщо мова заходить про їхні права.” Галина Федькович, юрист зі Львова, підтвердила: “Як правник я не зустрічаюся зі справами з конкретного питання... дискримінації. Жінки не бачать, що в цих випадках мова йде про їхні права.” Заступник Головного інспектора праці В.Лось сказав Human Rights Watch: “За п'ять років роботи на обласному рівні я не пам'ятаю жодної скарги, пов'язаної з [дискримінацією],” - і пов'язав це з тим фактом, що “рівень обізнаності є дуже низьким. Люди просто щасливі, якщо хтось кине їм мізерну зарплатню.” Коли під час інтерв'ю Human Rights Watch запитали двох жінок, чи вони думали коли-небудь звернутися до інспекції праці з скаргами про несправедливість в галузі зайнятості, у відповідь були лише розгублені погляди. Одна з них відповіла: “Я ніколи про це не чула.”

Низький рівень впевненості в ефективності та прозорості офіційних структур і, зокрема, національних судів, обмежує кількість жінок, що прагнуть відшкодування порушень. Валентина Бондаровська, голова жіночої НУО “Розрада,” впевнена, що одна з найбільших проблем жінок - це “невіра в те, що ти можеш відстоювати свої права.” Ольга Пишуліна, соціолог та експерт з гендерних питань на ринку праці, висловила схожу думку: “Я вважаю, що головна проблема полягає в тому, що середня жінка не думає про те, щоб звернутися до суду. Вона йому не довіряє,” - сказала вона. - “Вони не підуть [до суду] у випадках дискримінації.” Раїса Р. сказала, що вона не збирається скаржитися до будь-яких державних установ з приводу дискримінації, що вона зазнала, намагаючись влаштуватися на роботу диспетчера. Вона пояснила: “Це безплідно, не буде ніякого результату.” Вікторія В. сказала Human Rights Watch: “Ми не скаржимося про таке [про дискримінацію]... Я думаю, що ніхто не збирається робити це [захистити] права жінок, тому що це не вважається прийнятним.” Вартість подання справи до суду також є зависокою для більшості жінок.

Навіть коли жінки знають про можливість звернутися зі скаргою до однієї з цих установ і вирішують пройти всю цю процедуру, ефективність будь-якої з вищезгаданих установ в вирішенні проблеми дискримінації залишається суперечною. За словами міжнародних та національних експертів, українська судова система залишається “корумпованою та неефективною.” Деякі правові експерти стверджували, що сама концепція дискримінації є відсутньою в національному правовому полі, тож “жоден суддя або правник не вжикатиме слово “дискримінація”.” Юрист, що регулярно консультує жінок з трудових та інших питань, висловила сумнів в ефективності механізму Міністерства праці з розгляду скарг. Вона сказала Human Rights Watch: “Я ніколи не чула про успішне запровадження цієї практики. Я ніколи не раджу клієнтам вдаватися до неї.” Офіс Уповноваженого з прав людини визнав, що його здатність допомогти скаржникам обмежується цими двома механізмами, оскільки у них немає ані незалежної юрисдикції, ані мандату на запровадження активних дій, ані можливостей.

Інспекції праці

В рамках Міністерства праці та соціальної політики нагляд та інспекторські функції Державного департаменту нагляду за дотриманням трудового законодавства на обласному рівні виконують Державні територіальні інспекції праці. Інспектори відповідають за розгляд індивідуальних скарг працівників на порушення трудового законодавства і можуть проводити інспекції цілих галузей або окремих аспектів трудового законодавства. В 2001р. інспектори отримали загалом 10111 “подань, заяв та скарг,” а в 2002р. - 11669, більшість з яких було розглянуто. За словами Головного інспектора праці України Володимира Тьоткіна та декількох місцевих інспекторів найбільш поширеною темою скарг, отриманих інспекціями праці, була несплата зарплатні. Як наслідок, несплата зарплатні стала пріоритетним питанням роботи інспекторів. Наталія Іванова, голова Державної служби зайнятості, зауважила, що “несплати створюють соціальну та політичну нестабільність [та] впливають на рівень зубожіння. Ось чому це є пріоритетом.” Різні посадовці також стверджували, що найбільше часто повторювані скарги різнилися за регіоном надходження, але, як правило, включали незаконне звільнення, відмову роботодавців робити точні записи в трудових книжках, відмова сплатити допомогу з непрацездатності та невиконання колективних угод. Деякі скарги стосувалися трудових прав жінок, таких як несплата допомоги з вагітності та пологів або з догляду за дитиною. Людмила Пластун, директор територіальної інспекції праці в Харківській області, стверджувала, що її інспектори розглядає “шокуючі випадки звільнення вагітних жінок.” В своїх статистичних даних з порушень за окремими категоріями міністерство праці не реєструє розгляду скарг з дискримінації будь-якого типу.

Поглиблені інтерв'ю з посадовцями з Міністерства праці стосовно їх підходу до гендерної дискримінації в процесі прийому на роботу виявили дуже різні рівні визнання та розуміння проблеми. Коли їх запитували про дискримінацію по відношенню до жінок, деякі посадовці з інспекцій праці категорично заперечували існування дискримінації взагалі. Деякі посадовці наводили факт відсутності офіційних скарг на дискримінацію під час прийому на роботу як доказ відсутності дискримінації. Однак, як згадувалося вище відсутність скарг є ілюзорно, оскільки жінки не знають або не довіряють офіційним системам і не бажають подавати скарги. Головний інспектор праці Києва Владислав Андрієнко сказав Human Rights Watch, що київська інспекція праці “ніколи не отримувала скарги від жінки, яку не взяли на роботу.” Він просто впевнений в тому, що “в Україні немає дискримінації.” Таксамо висока посадовиця Міністерства праці сказала: “У нас тут немає дискримінації,” наводячи власний професійний успіх як доказ цього факту. Однак більшість тих самих посадовців описували практику роботодавців, в тому числі практику прийому на роботу, що явно становила дискримінацію.

Інші офіційні особи визнавали існування дискримінаційних оголошень про вакансії та практики прийому на роботу, але або не вважали їх незаконними, або висловлювали відсутність розуміння, як боротися з ними. В інших випадках посадовці захищали незаконні дії роботодавців або перекладали відповідальність за нагляд та інспекції на інші установи. Посадовці на різних рівнях Державного департаменту нагляду за дотриманням трудового законодавства та територіальних інспекцій праці постійно повторювали Human Rights Watch, що вони не розглядають дискримінаційні практики подання оголошень про вакансії або прийому на роботу. Інспектори стверджували, що розслідувати скарги про гендерну дискримінацію неможливо. Вони також вказували на відсутність необхідних компетенції та механізмів.

Головний інспектор праці Володимир Тьоткін визнав дискримінаційну практику та заявив: “Роботодавці не зацікавлені наймати жінок, бо їм треба надавати пільги та гарантії... Якщо є два кандидати [на посаду], перевагу нададуть чоловікові.” Тьоткін визнав, що така практика є незаконною, але зауважив, що його установа не здатна вирішити це питання, оскільки “в питанні прийому на роботу роботодавець може знайти інші приводи відмовити [жінці], що не порушують закону.” Таке відчуття безпорадності присутнє і в функціонуючих територіальних інспекціях. Інспектор Пластун стверджувала, що для інспекцій праці неможливо ефективно розслідувати потенційні випадки дискримінації, тому що “якщо хтось відмовляє жінці в роботі тому, що вона - жінка, [роботодавець] знайде якийсь інший спосіб відмовити їй з професійних причин.” Андрієнко стверджував, що якщо київська інспекція отримає скаргу з дискримінаційної практики прийому

на роботу, його інспекція буде нездатна вирішити проблему. Він сказав Human Rights Watch: “Як це можна довести? Якщо жінці відмовляють в роботі, їй часто наводять інші причини, тож що ми можемо зробити? Як ми це доведемо?”

Інспектори з праці також виявили небажання розглядати питання оголошень з вимогами до статі. Київський інспектор праці пан Андрієнко сказав, що оскільки “немає [конкретного] закону, що утримував би роботодавців від надання дискримінаційних оголошень,” його установа не може опікуватися цим питанням. Він сказав, що його інспекція запроваджує дотримання трудового права, але не згадав про статтю 2(1) КзпПу, що забороняє дискримінацію. Далі інспектор Андрієнко намагався перекласти відповідальність за контроль над дискримінаційними оголошеннями про вакансії, стверджуючи, що розслідування дискримінаційних оголошень знаходиться в компетенції юридичних інспекторів Державної служби зайнятості. Головний інспектор Тьоткін сказав, що його офіс ніколи прямо не звертався до роботодавців з приводу дискримінаційних оголошень, але звертався до ЗМІ, “щоб проінформувати видання, що такі оголошення є порушенням конституційних прав, і в них не повинно бути обмежень з віку або статі.” Однак він визнав, що права порушують роботодавці, а не преса, оскільки “...це свобода слова. Це платне оголошення.” Інспектор Державної територіальної інспекції праці Львівської області таксамо намагався представити дискримінаційні оголошення, перш за все, як питання преси, що знаходиться за межами компетенції інспекторів з праці. Він сказав Human Rights Watch: “В нашій роботі немає такої проблеми. Якщо ви хочете вивчити це питання, придбайте газету... Хочете знати, чому ми [не розглядаємо дискримінаційні оголошення]? Ми не контролюємо ЗМІ, і ми не відповідаємо за те, що вони друкують. І це не наш обов’язок.” Він не пояснив, який орган відповідає за це, і сказав, що інспекція праціє лише з “документами [організацій], що стосуються працівників, [де] немає різниці між чоловіками та жінками.”

За словами інспектора Пластун Харківська інспекція праці не розглядає випадки гендерних обмежень в оголошеннях про вакансії, але розглядає встановлення роботодавцями граничного віку для кандидатів, оскільки “...якщо законом повний працездатний вік для жінок визначено до п’ятидесяти років, а для чоловіків - до п’ятидесяти п’яти, ніхто не має права штучно знизити його.” В той же час пані Пластун не вважає гендерні вимоги в оголошеннях такими ж сумнівними, але пропонує поширене виправдовування такої практики роботодавців. Вона сказала Human Rights Watch:

Просто є робота, яку жінки краще виконують, [хоча] в КзпПу немає таких визначень. Наприклад, жінка завжди краще працюватиме касиркою в банку, тому що її пальці довші та тонші. Це допомагає їй рахувати готівку. В такому аспекті її фізичні особливості стають ключовим аспектом її здатності виконувати роботу.

А з приводу вимог до зовнішності жінок:

В нових компаніях для успішної роботи потрібна приваблива реклама, тому вони шукають привабливих секретарок або продавниць... Дехто вважає, що легше укласти контракт, коли поруч є гарна жінка. З психологічної точки зору неможливо відмовитися від цього елемента успішного ведення бізнесу.

Вона погодилася, що гендерні обмеження в оголошеннях є “незаконними,” але, знов-таки, виправдала цю практику словами: “Життя диктує інші умови.” Як і пан Андрієнко, інспектор Пластун стверджувала, що не її інспекція, а саме юридичні інспектори Державної служби зайнятості “мають контроль над оголошеннями.” В такому випадку це не пояснює чому її інспектори звертаються за роз’ясненнями до роботодавців з приводу вікових обмежень, але не гендерних.



## Державна служба зайнятості

Державна служба зайнятості відповідає за збір та аналіз інформації з ринку праці, реєстрацію безробітних, збір оголошень про вакансії, допомогу роботодавцям та безробітним з заповненням цих вакансій та професійною перепідготовкою та наданням пільг з тимчасової втрати роботи через свої чисельні центри зайнятості. Такі центри організовано на міському, районному та обласному рівнях по всій країні. Вони завжди тісно співпрацюють як з пошукачами роботи, так і з роботодавцями місцевого та обласного рівнів. Центри також утримують своїх власних інспекторів, що відповідають за розгляд порушень закону про зайнятість. Зі свого боку Державна служба зайнятості також не визнає існування дискримінації в оголошеннях про вакансії та в практиці прийому на роботу та не вимагає від роботодавців припинення цієї практики. Більше того, переліки наявних вакансій державних центрів зайнятості регулярно містять вимоги до статі, а офіційна форма для розміщення заявки про вакансію вимагає вказувати кількість вакансій для жінок.

Представники державного центру зайнятості посилалися на високий рівень безробіття серед жінок та на великий розрив між кількістю жінок, що шукають роботу, і кількістю відкритих для них вакансій. Однак вони неохоче сприйняли дискримінаційність гендерних вимог в оголошеннях про роботу або визнали роль дискримінаційних оголошень або практики центрів зайнятості в підтримці рівня безробіття серед жінок. Рената Р., директор Львівського міського центру зайнятості, сказала Human Rights Watch, що, хоча 73 відсотків безробітних у Львові - жінки, для них було відкрито лише близько 20 відсотків вакансій, що надійшли до центру. Вакансії, призначені саме для жінок, були, головним чином, для швачок, кельнерок, кухарів та бухгалтерів. “Більшість менеджерських посад вимагають чоловіків,” - розповіла вона Human Rights Watch. Представниця районного центру зайнятості в Харкові вказала на аналогічну статистику в її центрі. Шістдесят п'ять відсотків безробітних, щойно зареєстрованих в центрі, були жінки, але більшість вакансій було розраховано на чоловіків, тому що “на ринку попит на чоловіків. Кожного місяця центр отримує 600-700 вакансій, і більшість з них для чоловіків. Менше двадцяти відсотків вакансій, що пропонуються центром, призначені саме для жінок, і більшість з них - для швачок. Від 30 до 40 відсотків вимагають чоловіків, а приблизно 50 відсотків звичайно не вказують бажану стать.”

Як і їх колеги з інспекції праці, посадовці Державної служби зайнятості різних рівнів широко заперечували існування проблеми дискримінації та відмовлялися визнавати дискримінаційну практику оголошень як незаконну. Петро Василенко, заступник голови Державної служби зайнятості, сказав Human Rights Watch: “Проблеми тут немає. Дискримінації не існує. Роботодавці наймають жінок.” Таксамо посадовка високого рівня Державної служби зайнятості і колишня інспекторка праці сказала: “Тут немає дискримінації.” Інспектор з зайнятості у Львові теж сказала Human Rights Watch: “Тут немає дискримінації,” але потім визнала, що під час перевірок вона не має компетенції вирішувати проблему дискримінації, якщо вона зустрічається з такими випадками: “Коли я бачу дискримінацію тут чи там, все, що я можу зробити, - це повідомити про це інспектора праці... Це не в моїй компетенції,” - сказала вона Human Rights Watch. Така практика підіймає серйозні питання та наводить на думку, що ані інспектори праці, ані інспектори з зайнятості не розглядають проблему дискримінації в оголошеннях про вакансії, оскільки кожен з них вважають, що це знаходиться в компетенції інших.

Представники центрів зайнятості також продемонстрували різні погляди на незаконність дискримінаційних оголошень про вакансії та часто ставили уподобання роботодавців вище за закон. Вони також відмовлялися від участі в запобіганні дискримінаційної практики, що могло б допомогти зменшити велику різницю між кількістю пошукачок роботи і кількістю відкритих для них вакансій. Значна посадовиця Львівського обласного центру зайнятості продемонструвала нерозуміння того, що становить дискримінацію в оголошеннях про роботу. Вона сказала, що, наскільки їй відомо, вакансії з вимогами до статі працівників, в тому числі і вакансії, що надаються в центрах зайнятості “не є порушенням законодавства. Але, з іншого боку, за

Конституцією всі мають рівні права.” Державна інспекторка з зайнятості зі Львова була категоричнішою щодо законності таких оголошень і заявила: “Стать вказувати можна, бо є багато робіт, що жінкам виконувати заборонено.” Вона намагалася звести роль центру зайнятості до простого посередника, що лише розповсюджує вимоги роботодавців. “Якщо нам надають перелік вакансій, ми вивішуємо його на дошку оголошень,” - сказала вона. - “Роботодавець має вільне право наймати людей, і ми не маємо права інструктувати його, він сам вирішує, кого найняти... Роботодавець наводить вимоги.”

Одна представниця районного центру зайнятості в Харкові визнала незаконність дискримінаційних оголошень про вакансії, але не вбачила протиріччя між буквою закону та практикою. Вона сказала Human Rights Watch: “Вимоги до статі - це більше не є правильно, не є законно,” - але додала: “Якби я була директором фірми, я б встановлювала вимоги. Я вважаю, що така система є загальноприйнятною.” На питання, чи є правові підстави до вимог до статі працівників з боку роботодавців, директор Львівського міського центру зайнятості відповіла: “Ні. Це визначається виробничими потребами. Їхніми потребами. Останнє слово за роботодавцем.” Вона заперечила те, що оголошення з вимогами до статі в центрі зайнятості мають відношення до підтримки дискримінації. Вона пояснила: “Це не відіграє прямої ролі. Це не є проблемою, якщо оголошення вимагає чоловіка і немає жінок, що хотіли б виконувати цю роботу. А якщо жінки і хочуть, то все одне останнє слово за роботодавцем. Роботодавці [що вимагають “лише чоловіків”] більше зацікавлені в чоловіках, бо ті не ідуть в декрет,” - сказала вона.

Поставши перед вимогами до статі працівників з боку роботодавців, деякі представники центрів зайнятості охоче погодилися з ними. Представниця районного центру зайнятості в Харкові сказала, що, підбираючи кандидатів згідно оголошень роботодавців, вона звертала стільки ж уваги на вимоги до віку, привабливої зовнішності та зрісту, як і до знання ПК або освіти. Коли її запитали, як її центр відреагує на оголошення, що вимагатимуть “високих гарних дівчат,” вона відповіла: “Звичайно, ми допоможемо їм знайти привабливих дівчат.” Центр також направляє працівників на перепідготовку в галузях, де є підвищений попит з боку роботодавців. Оскільки кількість напрямків, де існують вакансії для жінок, є обмеженою, безробітних жінок в Харкові заохочують вчитися на швачок, перукарів, секретарок та бухгалтерів.

Деякі співробітники центрів зайнятості все ж таки згадували про практику зменшення різниці між вимогами в оголошеннях та наявними кандидатами. Представник Львівського обласного центру зайнятості сказав: “В центрах зайнятості перед нами постає проблема, коли роботодавець вимагає чоловіка. Ми можемо запропонувати більший вибір жінок... Ми звертаємо його увагу на те, що жінки не палять, вони частіше залишаються на одному місці, вони уважніші, акуратніші та коректніші, тому ми намагаємося переконати його, що жінка як працівниця буде незгіршою.” Хоча в результаті цих спромог жінок і беруть на роботу, вони, тим не менше, вказують на згоду співробітників центрів зайнятості підтримувати гендерні стереотипи.

ДОДАТОК : Зразки оголошень про вакансії з вимогами до статі працівників

## Подяки

Цей звіт базується на дослідженні, проведеному в Україні в квітні 2003р. Джейн Бьюкенен, дослідницею департаменту Європи та Центральної Азії Human Rights Watch, та Джоанною Бьоркен, консультантом департаменту прав жінок Human Rights Watch. Звіт був написаний Джейн Бьюкенен та відредагований ЛаШон Джеферсон, директором департаменту прав жінок, Речел Денбер, заступником директору департаменту Європи та Центральної Азії, Уїдні Браун, заступником директору програми, та Джеймсом Росом, старшим юридичним радником. Свої коментарі надала також Вероніка Лейла Шенте Голдстон, директор з адвокації департаменту Європи та Центральної Азії. Нам допомагали Емілі Летс та Леслі Сміт, молодші спеціалісти департаменту Європи та Центральної Азії. Лідія Ничик, Анжеліка Бикадорова та Марія Соневицька, стажери департаменту Європи та Центральної Азії Human Rights Watch та Наурін Мірза, стажерка департаменту з прав жінок Human Rights Watch надали безцінну допомогу в проведенні дослідження.

Human Rights Watch також висловле подяку нашим українським колегам, без яких ми не змогли би провести дослідження для цього звіту. Особливу подяку висловлюємо Любі Максимович, Марті Чумало, Галині Федькович та Ользі Гарасимів (Західноукраїнський центр “Жіночі перспективи”) та Олександрі Руднєвій (Харківський центр жіночих досліджень). Ми хочемо також подякувати Інзі Кононенко, яка переклала цей звіт українською мовою, та Олені Кутик, Наталії Бак, Анастасії Нанаєвій та Євгену Зеленьку за їх старанну працю та допомогу. Human Rights Watch бажає подякувати Блумберг Л.П. та Фундації Бернарда Ошера за їх щирі підтримку цієї роботи.

Human Rights Watch Європейський та Центральноазіатський відділ

Human Rights Watch віддає себе захисту прав людини в усьому світі.

Ми разом із жертвами та активістами стоїмо за те, щоб віддавати правосуддю винних, запобігати дискримінації, підтримувати політичну свободу і захищати людей від негуманного поводження у воєнний час.

Ми досліджуємо і виявляємо порушення прав людини і притягуємо винних до відповідальності.

Ми закликаємо уряди та можновладців припинити зловживання і поважати міжнародні закони про права людини.

Ми залучаємо громадськість і міжнародне співтовариство для підтримки прав людини для всіх.

Наш персонал складається з Кеннета Рота, виконавчого директора; Мішель Александер, директора з розвитку; Рорі Манговена, директора по захисту; Керол Богерт, директора по комунікаціях; Джона Т. Гріна, директора по операціях, Барбари Гульєльмо, фінансового директора; Лотте Ляйхт, директора Брюссельського бюро; Патріка Мінгеса, директора по публікаціях; Марії Піньятаро Нільсен, директора з людських ресурсів; Іена Левіна, програмового директора; Уайлдера Тейлера, юридичного та політичного директора; і Йоанни Вешлер, представника в Організації Об'єднаних Націй. Джонатан Фантон - голова правління. Роберт Л. Бернстайн - голова-засновник.

Європейський та Центральноазіатський відділ було створено в 1978 році, щоб наглядати та сприяти внутрішньому і міжнародному виконанню Гельсинської угоди 1975 року щодо дотримання прав людини. Цей відділ співпрацює з Міжнародною Гельсинською федерацією з питань прав людини, що знаходиться у Відні, Австрія. Елізабет Андерсен - виконавчий директор; Рейчел Денбер - заступник директора; Вероніка Лейла Сенте Гольдстон - директор по захисту; Александер Андерсон, Матільда Богнер, Джейн Бьюкенен, Джулія Гол, Богдан Іванисевич, Дідерик Ломан, Акейшія Шілדз і Джонатан Сагден - дослідники; Анна Найштат - директор московського бюро; Олександр Петров - заступник директора московського бюро; Жюлі Шадбурн, Деметра Касіміс і Мері Страдерс - консультанти; Людмила Белова, Гіоргі Гогія, Емілі Летс, Доріт Радзін, Леслі Сміт і Уле Естейн Сольванг - працівники. Пітер Оснос - голова консультативного комітету, а Еліс Генкін - віце-голова.