

09.04.2015 № 327-VIII / БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/327-19> (дата звернення: 26.04.2020).

4. Радійчук Л. Закупівлі енергосервісу через Prozorro: прозорість, масштаб інвестування та прогнозування. *Радник в сфері державних закупівель*. 2018. № 1 (76). С. 19–24.

5. Про затвердження Примірного енергосервісного договору : Постанова Кабінету Міністрів України від 25.10.2015 № 845 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/845-2015-п> (дата звернення: 26.04.2020).

6. Реєстр методик проведення судових експертиз // Міністерство юстиції України : офіц. сайт. URL: <http://rmpse.minjust.gov.ua/page/18>.

Одержано 28.04.2020



УДК 349.2

Артем Валерійович Кучко,

*аспірант Харківського національного
університету внутрішніх справ*

СЕКСУАЛЬНІ ДОМАГАННЯ ЯК ФОРМА ГЕНДЕРНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ

Спрямування України на розбудову правової та демократичної держави зумовило вирішення ряду важливих завдань на шляху до демократичних перетворень у суспільстві. Без сумніву, ключовими завданнями, які постають на горизонті таких перетворень та потребують нагального вирішення є визнання рівності, справедливості та поваги до людської гідності жінки і чоловіка, забезпечення умов для збалансованої можливості їх саморозвитку та самовираження як рівнозначних особистостей в усіх сферах суспільного життя, зокрема і у сфері праці.

Відповідно до ст. 3 Конституції України, гідність людини визнається однією із найвищих соціальних цінностей, забезпечення поваги до якої є одним із напрямків розбудови нашої держави на засадах демократії. Однак сьогодення показує, що цінність гідності людини значно применшується внаслідок прояву різних форм дискримінації, що принижують таку гідність, підривають право на безпечні та здорові умови праці, рівні можливості та рівне ставлення.

Зокрема, мова йде про найбільш ганебну за своєю суттю форму гендерної дискримінації - сексуальні домагання на робочому місці.

Сексуальні домагання або сексуальний харасмент на робочому місці є проблемою світового масштабу, яка набуває все більшого значення у її вирішенні, адже вважається такою, що важко піддається викоріненню через низький рівень розуміння її сутності. Водночас, наведене ускладнюється тим, що факт гендерної дискримінації на робочому місці у формі сексуальних домагань сприймається як неминучість сучасності та замовчується через утверджену у свідомості більшості українців думку про неприйнятність обговорення та вирішення означеної проблеми.

Разом з тим, доцільно брати до уваги, що будь-який прояв дискримінації у тій чи іншій формі суперечить самій концепції гідної праці, адже гідна праця – це віддзеркалена сторона гідності самої особи, яка бажає повноцінно, не зазначаючи необґрунтованих обмежень, а також посягання на свою людську гідність реалізувати трудові права, в тому числі - право на гідне ставлення на роботі.

Право на гідне ставлення на роботі в контексті положень Європейської соціальної хартії (переглянутої) 1996 р. вважається невід'ємним правом кожного працівника на безпечні та здорові умови праці, на повагу до своєї гідності, що виключає будь-які утиски та домагання, адже задля забезпечення ефективного здійснення права всіх працівників на захист їхньої гідності на роботі, сторони зазначеного міжнародно-правового документа зобов'язалися, консультуючись з організаціями роботодавців і працівників, поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про сексуальні домагання на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таким домаганням і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки.

Варто зауважити, що положення Європейської соціальної хартії (переглянутої) 1996 р. знайшли своє продовження та подальшу конкретизацію у важливому на сьогодні для всіх постраждалих від сексуальних домагань на робочому місці документі – Конвенції Міжнародної організації праці про викорінення насильства та домагань на робочому місці №190 від 21.06.2019 (надалі - МОП), яка змістовно визначає насильство та домагання у світі праці як неприйнятну поведінку, яка включає в себе дії чи загрози як одноразового, так і багаторазового характеру, які призводять або можуть

привести до фізичної, психологічної, сексуальної або економічної шкоди. Під дане поняття підпадають також прояви гендерного насильства та, зокрема, сексуальні домагання.

Легітимна дефініція поняття «сексуальні домагання» знайшла своє закріплення у ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» №2866-IV від 08.09.2005, під якими законодавець розуміє дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування [1]. Аналіз наведеного визначення, на нашу думку, дає можливість одночасно говорити про наявність переваг і недоліків у його формулюванні, адже з одного боку - законодавець окреслив форми вираження дій, які мають сексуальний характер та надав їм конкретизації. Натомість з іншого – залишив поза увагою ту обставину, що фактично такі дії можуть мати місце не лише у форматі вертикальних відносин, що включають в себе відносини із підпорядкування підлеглого працівника – роботодавцю, а також і у відносинах горизонтального типу, що включають в себе відносини в трудовому колективі, серед колег по роботі, між якими також можуть простежуватися дії, які принижують гідність іншого працівника.

Безумовно, такий стан розвитку законодавчих положень, які покликані на відповідному рівні врегулювати суспільні відносини у сфері праці, залишає бажати кращого. А тому, враховуючи сучасні умови реформування трудового законодавства, вважаємо за доцільне виділити ст. 3 проекту Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014, яка уточнює зміст дискримінації за ознакою статі та відносить до такої сексуальні домагання. Зокрема конкретизовано, що дискримінація за ознакою статі включає сексуальні домагання, що виражаються у діях сексуального характеру, поведінки (включаючи жести, вирази і фізичний контакт), що є загрозливим, образливим, таким, що піддає експлуатації або змушує до сексуальних відносин [2].

Водночас слід відмітити, що при кваліфікації дій як таких, що мають форму сексуальних домагань на робочому місці, не варто обмежуватися виключно відносинами, які вже сформувались як трудові, тобто між працівником та роботодавцем або відносинами

між самими працівниками в трудовому колективі. Адже сексуальні домагання як форма гендерної дискримінації може мати місце навіть на початковому етапі становлення трудових відносин, тобто як умова прийому на роботу. Особливо яскраво така ситуація може простежуватися за наявності лише однієї вакантної посади, яка є престижною та бажаною для великої кількості кандидатів на її зайняття, що створює для роботодавця можливість, маніпулюючи бажанням осіб реалізувати своє право на працю, вирішити таке питання не гідним шляхом через різні форми сексуальної поведінки. В контексті викладеного, зауважимо, що положення Конвенції МОП №109 не допускають насильство та домагання щодо будь-яких працівників, незалежно від форм їхньої зайнятості та посад, включаючи осіб, які навчаються, проходять стажування, працівників, яких попереджено про подальше вивільнення, а також шукачів роботи, кандидатів на зайняття посад та волонтерів, як у державному, так і приватному секторах.

Соціологічні дослідження вказують на те, що від дискримінації у формі сексуальних домагань на робочому місці в значній мірі потерпають саме жінки, натомість зустрічаються непоодинокі випадки таких домагань і по відношенню до чоловіків. При цьому вирішальними факторами, що сприяють прояву такої небажаної поведінки у сфері праці є молодий вік, наявність фінансових труднощів, відсутність стосунків тощо.

Наведене в черговий раз дає підстави стверджувати, що гендерна дискримінація у формі сексуальних домагань порушує права і свободи людини і громадянина, які відповідно до ст. 55 Конституції України та ст. 22 Закону №2866-IV від 08.09.2005, захищаються судом. Тоді як одним із основних прав працівника, передбачених ст. 2 КЗпП України, є право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади.

Серед результатів пошуку в Єдиному державному реєстрі судових рішень на предмет наявності судових спорів, пов'язаних із захистом прав та законних інтересів осіб, які зазнали сексуальних домагань на робочому місці слідує, що судова практика з цього приводу практично відсутня. Безумовно, наведене не є свідченням того, що вказана форма дискримінації не знайшла свого вираження в українському суспільстві. Натомість, видається правдивою думка про те,

що переважна більшість постраждалих від таких посягань на свою гідність, не виявляють наміру звернутися за захистом від дій кривдника через наявність певного ряду причин особистого характеру (страх зазнати осуду, втратити роботу або шанс на зростання по кар'єрній драбині; зневіра знайти підтримку та захист з боку трудового колективу або правоохоронних органів тощо).

З метою протидії вказаному явищу, положення ст. 17 Закону №2866-IV від 08.09.2005 покладає на роботодавця обов'язок вживати заходів щодо унеможливлення та захисту від випадків сексуальних домагань та інших проявів насильства за ознакою статі. Проте наведена норма права в реальному житті зазнає нищівної критики, оскільки суттєвим її недоліком є відсутність чітко визначених заходів, які повинні вживатися роботодавцем у вказаному напрямку, не встановлено відповідальності за недотримання такої норми, а відповідна судова практика та результати соціологічних досліджень свідчать про те, що саме роботодавці виступають одними із суб'єктів посягань на людську гідність працівника або особи, яка має намір працевлаштуватися. Декларативність вказаного положення сприяє роботодавцю через дискримінацію у формі сексуальних домагань вирішувати питання не тільки про прийом на роботу, а також і про збереження робочого місця, просування або відмову у просуванні по кар'єрним сходам працівника всупереч його професійним досягненням тощо.

На противагу недолікам, що мають місце у національному законодавстві з приводу окресленої проблеми, не можна не вказати і про позитивні зрушення, що відбуваються в частині заборони сексуальних домагань на робочому місці. Зокрема, заплановано протягом 2020 року зафіксувати у КЗпП, КУпАП України та законодавстві про освіту відповідальність за вчинення таких дій, що передбачено Національним планом дій із виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН із ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року, затвердженим розпорядженням Кабінету Міністрів України від 05.09.2018 № 634-р.

Узагальнюючи вищевикладене, констатуємо, що Україна не стала виключенням серед держав світу, в яких спостерігається явище сексуальних домагань як форми гендерної дискримінації у

сфері праці. Наявність профільних законів України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» №2866-IV від 08.09.2005, «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» №5207-VI від 06.09.2012 (із змінами) не вирішують на належному рівні проблему гендерної дискримінації, зокрема у формі сексуальних домагань на робочому місці, що призводить до руйнації самої концепції гідної праці та нівелює значимість її компоненти – відсутність будь-яких форм дискримінації. А тому, на наше глибоке переконання, комплексний та системний підхід до розроблення нових та якісного покращення існуючих положень національного законодавства у напрямку протидії гендерній дискримінації через викорінення сексуальних домагань та насильства на робочому місці є визначальним елементом у сприянні жінкам та чоловікам займатися гідною працею.

Список бібліографічних посилань

1. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 561.

2. Проект Трудового кодексу України : від 27.12.2014 № 1658 / ініціатор М. М. Папієв // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 15.04.2020).

Одержано 17.04.2020



УДК 343.98

Світлана Василівна Лук'яненко,

судовий експерт відділу економічних досліджень

Харківського науково-дослідного експертно-криміналістичного центру МВС України

ОСОБЛИВОСТІ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕЛЕКТРОННИХ ДОКУМЕНТІВ ПРИ ПРОВЕДЕННІ КОМПЛЕКСНИХ КОМП'ЮТЕРНО-ТЕХНІЧНИХ ТА ЕКОНОМІЧНИХ СУДОВИХ ЕКСПЕРТИЗ