

## **БОРОТЬБА З ХАРАССМЕНТОМ: ІСТОРИКО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ**

**Світлана ПОЛЯРУШ (Кіровоград)**

*Стаття присвячена історичному й правовому аспектам організації боротьби із сексуальними домаганнями на роботі в Україні й у світі.*

*Ключові слова: домагання на робочому місці, історія боротьби з харасментом.*

*Стаття посвящена историческому и правовому аспектам организации борьбы с сексуальными домогательствами на работе в Украине и в мире.*

*Ключевые слова: домогательства на рабочем месте, история борьбы с харасментом.*

*The article is devoted to the historical and legal aspects of combating sexual harassment at work in Ukraine and abroad.*

*Key words: harassment at work, history of struggle against of harassment at work.*

У законодавство нашої держави все частіше входять терміни іноземного походження. Так, досить недавно мало хто знав про такий термін, як “харасмент”, а сьогодні він активно вивчається й висвітлюється соціологами, психологами та юристами.

Sexual harassment перекладають як “домагання, притавання, залякування”. Точніше, це поведінка, що принижує гідність іншої людини, порушує недоторканність приватного життя особи. Як правило, цей термін пов’язують із посадовими злочинами. Харасмент юристи розглядають як різновид гендерної дискримінації у трудових відносинах.

Статистика являє відстежується і вивчається переважно в європейських країнах, де станом на 2010 рік із харасментом стикалося від 25% до 50% осіб (були жертвами або свідками). У Російській Федерації ця цифра становить десь 25 % працівників [13]. В Україні, на жаль, це питання досліджується дуже слабо. Так, у журналістських статтях трапляється цифра 15% [12]. Більшість соціологів наголошують, що переважно жертвами харасменту є жінки.

Учені відмічають, що харасменту притаманні національні особливості. Так, американці виділяють дві основні категорії харасменту:

1/ quid pro quo або “дай на дай”. Тобто це такі види осии, коли босс може погрожувати підлеглому навіть звільненням чи переведенням на

непрестинжну дільницю роботи за відмову від інтимних послуг. Це вертнкальний харасмент.

2/ “ворожній інвайромент”. Це горизонтальний харасмент, коли колеги рівні за кар’єрним статусом дозволяють собі неслужбову форму поведінки, яка принижує гідність іншої особп.

Крім того, амернканські дослідники звертають увагу на те, що в результаті фемінізації керівництва фірм намітилася тенденція до збільшення кількості судових позовів чоловіків до босів-жінок ( 2007 р. – 16%) [9].

Російський харасмент, який вивчає Інститут соціології РАН, має дещо інший вигляд.

По-перше, він, порівняно з 90-ми роками минулого століття набув своєрідного лиску. Якщо раніше керівники поводили себе з підлеглими як феодалп з васалами, то зараз вони стали більш “окультуреними” й запрошують гарно провести час у неформальній обстановці на тренінгах чи у відрядженнях.

По-друге, харасмент, особливо серед молоді, не має негативного забарвлення. Це пояснюється нав’язуванням суспільству матеріальних, а не особпстисних цінностей, коли гроші та кар’єра ставляться понад усе в ціннісній ієрархії особп. Цю думку підтверджують українські дослідження. Так, 62% жінок і 38% чоловіків України упевнені, що службовий інтим допомагає долати сходинки кар’єрної драбини легше, ніж професійна спроможність [12].

Крім того, таке ставлення до домагань на роботі соціологи пояснюють ще й особливостями менталітету населення пострадянського простору. Історично склалося, що особп, які мешкали в колишньому СРСР, розглядали роботу як другу сім’ю. Західна ж людина чітко розмежовує соціальну функцію на роботі й особпстисне життя в період проведення дозвілля.

По-третє, з’явилися нові види харасменту, коли чоловіків приваблюють як об’єкти жінки, котрі достатньо високо піднялися по кар’єрних сходах і стали матеріально самодостатніми. У той же час досить активізувалися й атаки молодих жінок на успішних чоловіків [12].

Проблема *боротьби* з цим явищем свої витoki бере з початку ХХ ст. За даними Американої асоціації юристів, засоби масової інформації Сполучених Штатів Америки почали порушувати це питання на сторінках газет та журналів з 1912 р.

1964 року в США прийнято Закон про громадянські права, де в ст. 7 заборонялася дискримінація за ознакою расп, кольору шкіри, національності, релігії та статі на роботі.

Судові справи проти осіб, що здійснювали харасмент, почали заводитися з 70-х рр. минулого століття. Це пояснюється масовим залученням у зазначені роки жіноцтва у виробничу сферу. Жінки стали активно робити кар’єру. І це почало пропагуватися у західному суспільстві. Водночас посплювався феміністський рух. Крім того, покоління 60-х років стало

зрільм, воіо зміннло нормн приватної поведінкн. Суспільство, у свою чергу, почало діяти менш стримано у виявленні своїх почуттів. Воіо відкрито обговорює особисте жнття відомих людей. У той же час соціальна відкритість збільшила цінність приватного жнття й зумовила необхідність чіткого розмежування на законодавчому рівні “приватного” і “неприватного” жнття.

1978 р. уряд США поклав на федеральну комісію з дотримання рівноправності при працевлаштуванні функції боротьби з харасментом.

1991 р. прийнята поправка до ст.7 Закону про громадянські права. Суть її полягає у встановленні матеріальної компенсації за моральну шкоду від сексуальних домагань на роботі. Цього ж року були видані Акт про громадянські права США й Інструкція міністерства праці США, а пізніше – Інструкція з боротьби з дискримінацією і сексуальним харасментом ВВС США. На основі всіх цих документів, Федеральна комісія з рівних можливостей працевлаштування (ЕЕОС) розробила своєрідну інструкцію, де прописано алгоритм поведінки при харасменті під назвою “Сексуальні домагання. Пам’ятка з технік безпеки”. У цьому документі названі й охарактеризовані основні види сексуальних домагань (образи, запрошення до небажаних спільних дій, обіцянки, примушування, дотик та інше вторгнення в особистий простір, що визначається межами робочого місця). До розряду сексуальних домагань американці відносять сьогодні такі види поведінки, як показна відсутність уваги до людини протилежної статі, ппичмокування губами, зображення пальцями та руками непристойних знаків, наявність у службових приміщеннях зображень (картини) повністю чи частково оголеного людського тіла. Чітко визначені в документі психологічні та фізіологічні наслідки харасменту. Виписана детально манера поведінки для особи, яка наразилася на харасмент. Зокрема, рекомендується :

1. Бути рішучому! Сказати чітко агресору “ні”.

5. З’ясувати, хто в вашій організації займається питаннями харасменту. Роботодавець повинен убезпечити вас від агресора й допомогти порадою. Протокол зустрічі з роботодавцем на цю тему може фігурувати в суді [6].

Американські вчені підраховали, що в середньому сума моральних компенсацій за харасмент становить більше 1 млрд. доларів, а позовів до суду за домагання на робочому місці щороку реєструється до 12 тисяч [9].

Особливістю американського законодавства у сфері боротьби з харасментом є те, що позов до суду можна подати не тільки на кривдника, а й роботодавця, який не забезпечив відповідні умови праці. Крім того, обов’язок доводити свою невнуватість покладено на відповідача.

Роботодавці, щоб убезпечити себе від непередбачуваних витрат, пропонують службовцям пройти спеціальні курси із запобігання харасменту. Також усі працівники в обов’язковому порядку повинні ознайомитися й розписатися під чіткими правилами міжгендерного спілкування.

У Європі закон про сексуальні домагання на робочому місці був прийнятий парламентом ЄС у квітні 2002 р., а вступив у дію у 2005 р. За цим

нормативним актом харасмент визначення як “поведінка сексуального характеру, мета чи результат якої зачіпає гідність іншої особи” і/ або створення на робочому місці ворожої, агресивної чи неспокійної обстановки [7]. Закон фактично є калькою чинного законодавства США. Жертви харасменту (а їх за статистикою близько 50% жінок і 10% чоловіків) будуть отримувати матеріальну компенсацію переважно від роботодавців. Розміри компенсацій не обмежені.

У Російській Федерації в законодавстві немає поняття харасменту. У кримінальному кодексі прописана ст.113 “Спонування до дій сексуального характеру”. Санкцією за такі злочини є штрафи в розмірі до 120 тис.рублів або у розмірі зарплати за період до одного року.

Перший позов про сексуальні домагання в Росії був поданий у 1993 р. Такі випадки відстоювання своїх прав досить рідкісні, що пов’язано не тільки із особливостями слов’янського менталітету, а й з обов’язком позивача надати докази в справі (довести, що його домагалися).

Дещо краще подана нормативна база у нас в Україні. У Законі “Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків” дається досить чітко визначення поняття “сексуального домагання”. Це дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойності, зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування. Аналізуючи визначення, необхідно відзначити його основний недолік – характеризуються лише вертикальні відносини харасменту, а ось горизонтальні (між колегами) не відображені в законі.

Схематично механізм захисту від сексуальних домагань вписаний у ст. 22 та 23 названого вище Закону. Зокрема, указано державні органи, до яких особа може звернутися за захистом своїх прав.:

1. Уповноваженні Верховної Ради України з прав людини;
2. спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
3. координатори з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в органах виконавчої влади та органів місцевого самоврядування;
4. правоохоронні органи держави;
5. суди.

Міжнародним органом названо Комітет ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок.

У ст. 23 Закону також зазначено, що особа має право на відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди.

З приводу зазначених вище органів держави з боротьби з харасментом необхідно уточнити, що в п.13 ст.13 Закону України “Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини” від 23 грудня 1997 р. внесені зміни і

розширено повноваження омбудсмена. Постановою Кабінету Міністрів України від 8.11.2006 р. функції спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків було покладено на Міністерство сім'ї, молоді і спорту, а Указом Президента України від 6 квітня 2011 р. вони передані Міністерству соціальної політики [4; 5].

Керівникам центральних та місцевих органів виконавчої влади визначено заступників, на яких покладено виконання обов'язків щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків та внесено відповідні зміни до посадових інструкцій.

Правоохоронні органи, зазвичай, переобтяжені кримінальними справами й заяви про харасмент вони покищо не приймають. Та й громадяни України мало поінформовані у сфері захисту своїх прав.

Що ж до судових органів, то на сьогодні відома лише одна справа про харасмент – 2009 р. харків'янка Світлана Поміляйко проти керівника фірми, громадянина Італії. Рішенням суду вона була поновлена на роботі як незаконно звільнена, але не було знайдено достатніх підстав покарати керівника за харасмент. Річ у тому, що позвачка фактично не змогла довести спробу сексуальних домагань італійця.

Повертаючись до нормативної бази, зазначимо, що, крім названого вище Закону, в Україні діє також ст. 154 Кримінального кодексу. Вона передбачає кримінальну відповідальність за примус до вступу до статевого зв'язку у вигляді штрафу в розмірі 50 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або арешту до шести місяців. Ті самі дії, поєднані з погрозою знищення, пошкодження або влучення майна потерпілої (потерпілого) чи її (його) близьких родичів або розголошення відомостей, що ганьблять її (його) чи близьких родичів, караються арештом на строк до шести місяців або обмеженням волі на строк до трьох років.

Практика показує, що покищо за цією статтею за сексуальні домагання на роботі не було притягнуто до відповідальності жодну особу. Однак, це не свідчить про відсутність харасменту як явища в Україні. У нас достатньо різновидних професій, де працюють переважно жінки: транспортна, медична сфера й сфера торгівлі, секретарі. Крім того, до групи ризику можна віднести студентів, приїжджих осіб, матерів-одиначок, жінок, що виплачують банківські кредити. Їхніми проблемами більше опікуються психологи, які дають практичні рекомендації поведінки на роботі, громадські організації (Міжнародний жіночий правозахисний центр “Ла Страда-Україна”).

Підбиваючи підсумки, необхідно відзначити, що нормативна база України у сфері боротьби із сексуальними домаганнями на роботі розроблена слабо і має ті ж недоліки, що і в Російській Федерації. На нашу думку, більше уваги законотворцям необхідно приділити не боротьбі з явищем харасменту, а запобіганню його виникненню. Для цього було б слушним розробити загальні правила поведінки працівника на зразок уже затверджених Загальних

правил поведінки державного службовця (Наказ Головного управління державної служби від 04.08.2010 р.). Крім того, українським законотворцям варто запозичити досвід економічно розвинутих країн і ввести у законодавчі акти норму про відповідальність роботодавця за відсутність відповідних умов для роботи. Суспільству ж необхідно змінювати своє ставлення до харасменту.

#### ДЖЕРЕЛА ТА ЛІТЕРАТУРА

1. Кримінальний кодекс України. – К., 2011. – 481 с.
2. Закон України “Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини” від 23 грудня 1997 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=776/97-%C2%D0>
3. Закон України “Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків” від 8 вересня 2005 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>
4. Про Положення про Міністерство соціальної політики України: Указ Президента України від 6 квітня 2011 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/389/2011>
5. Постанова Кабінету Міністрів України “Про затвердження Положення про Міністерство України у справах сім’ї, молоді та спорту” від 8.11.2006 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1573-2006-%EF>
6. Сексуальные приставания. Памятка по технике безопасности // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.harassment.narod.ru](http://www.harassment.narod.ru)
7. Европа приняла закон о борьбе с харасментом // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.job.ukr.net](http://www.job.ukr.net)
8. Жертвы харасмента // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.posovesti.com.ua](http://www.posovesti.com.ua)
9. Мач В., Сулькин О. Обыкновенный харасмент // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.inostran.net](http://www.inostran.net)
10. Нежна Л. Харасмент в Україні: гра в бісер? // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.ua.fog-ua.com](http://www.ua.fog-ua.com)
11. Рыкова Е. Безнаказанный харасмент // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.rb.ru](http://www.rb.ru)
12. Харасмент в Україні: дослідження і законодавство // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.vsiivni.com.ua](http://www.vsiivni.com.ua)
13. Харасмент на работе // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.livejournal.ru](http://www.livejournal.ru)

#### ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРА

**Поляруш Світлана Іванівна** – кандидат історичних наук, доцент кафедри правознавства КДПУ ім. В. Винниченка.

*Наукові інтереси:* проблемні історії права України, трудове та сімейне право.