

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.06.2.2>

ХАРАСМЕНТ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ ЯК ВИД ДИСКРИМІНАЦІЇ В СФЕРІ ПРАЦІ

Вакарюк Л.В.,*доктор юридичних наук, професор,**професор кафедри приватного права**Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича**ORCID: 0000-0003-0263-7665***Бурка А.В.,***доктор філософії, доцент,**доцент кафедри приватного права**Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича,**ORCID: 0000-0001-8038-2958*

Вакарюк Л.В., Бурка А.В. Харасмент на робочому місці як вид дискримінації в сфері праці.

Стаття присвячена дослідженню особливого виду дискримінації в сфері праці – харасменту, який проявляється в різних сферах життя та є предметом дослідження представниками психології, соціології та юридичної науки. Прийнято вважати, що харасмент – це переслідування, сексуальні домагання, хоча насправді зміст цього терміну набагато ширший. В Україні особливо в останні роки темі сексуального насилля та домагань приділяється все більше уваги, особливо з боку ЗМІ, з'являється більше заяв про сексуальне насильство. Це свідчить про зміни в нормах суспільного життя, культурі сприйняття та ставлення суспільства до цієї проблеми. Відповідно потребують подальшої уваги дослідження причин гендерної дискримінації, різних форм харасменту на робочому місці та заходів по боротьбі з ним.

У статті наголошується, що харасмент є проблемою глобального характеру, одним з проявів гендерної нерівності в сфері соціально-трудових відносин. Акцентується, що Україна на даному етапі суспільного розвитку перебуває на початку шляху затвердження ефективних заходів протидії харасменту в сфері праці. Наразі національне законодавство частково адаптоване до захисту працівників від сексуального насилля, домагань та інших протиправних дій на роботі.

Доведено, що в Україні особи, потерпілі від сексуальних домагань на робочому місці, наділені юридичними інструментами захисту своїх прав та інтересів. Ці інструменти варіюються від подання уповноваженим суб'єктам скарг на сексуальні домагання і до притягнення винуватих осіб до кримінальної відповідальності. В той же час існуюча регламентація трудових відносин у сфері протидії сексуальному насильству та домаганням очевидно є недостатньо та потребує вдосконалення. В тому числі шляхом переймання міжнародних тенденцій вдосконалення трудових відносин, насамперед ратифікації Конвенції № 190, яка закріплює дієві механізми, які стануть доступні в державі-підписанті для запобігання, протидії харасменту та захисту працівників, які зазнали переслідувань. Крім того, доцільно проводити постійну просвітницьку роботу з населенням з тематики протидії харасменту для підвищення рівня правової та гендерної культури.

Ключові слова: харасмент, переслідування, дискримінація, трудові правовідносини, працівник, роботодавець, захист трудових прав.

Vakariuk L.V., Burka A.V. Harassment in the workplace as a type of discrimination in the sphere of labor.

The article is devoted to the study of a special type of discrimination in the workplace – harassment, which manifests itself in various spheres of life and is the subject of research by representatives of psychology, sociology and legal science. It is generally accepted that harassment is stalking and sexual harassment, although in reality the meaning of this term is much broader. In Ukraine, especially in recent years, the topic of sexual violence and harassment has received increasing attention, especially from the media, and more and more reports of sexual violence have been reported. This indicates changes in the norms of social life, the culture of perception and attitude of society towards this problem. Accordingly, further attention needs to be paid to research into the causes of gender discrimination, various forms of harassment in the workplace and measures to combat it.

The article emphasizes that harassment is a global problem, one of the manifestations of gender inequality in the sphere of social and labor relations. It is widely believed that harassment is sexual

harassment, although in fact this term has a much broader meaning. It is emphasized that Ukraine, at this stage of social development, is at the beginning of the path to adopting effective measures to combat harassment in the workplace. Currently, national legislation is partially adapted to protect employees from sexual violence, harassment, and other unlawful actions at work.

It has been proven that in Ukraine, victims of sexual harassment in the workplace are provided with legal tools to protect their rights and interests. These tools range from filing complaints about sexual harassment with authorized entities to bringing perpetrators to criminal liability. At the same time, the existing regulation of labor relations in the field of combating sexual violence and harassment is clearly insufficient and needs improvement. Including by adopting international trends in improving labor relations, primarily the ratification of Convention No. 190, which establishes effective mechanisms that will become available in the signatory state to prevent, combat harassment, and protect employees who have been harassed. In addition, it is advisable to conduct ongoing educational work with the population on the topic of combating harassment to increase the level of legal and gender culture.

Key words: harassment, persecution, discrimination, labor relations, employee, employer, protection of labor rights.

Постановка проблеми. Ганебним явищем в сфері трудових правовідносин є проблема сексуальних домагань та насилля на роботі (харасменту). Проблематика харасменту є актуальною, в той же час, в силу латентного характеру, досить складною у зв'язку з неготовністю суспільства в силу різних причин відкрито обговорювати та висвітлювати факти харасменту на робочому місці. Згідно дослідження Національного демократичного інституту «... чотири мільйони дорослих в Україні стали жертвами сексуальних домагань. Майже половина жертв харасменту не звертаються за допомогою та не намагаються залучити порушника до відповідальності» [1]. Приховування фактів харасменту та не притягнення харасера до відповідальності породжує нові випадки домагань, завдає шкоди фізичному та ментальному здоров'ю жертвам. Тому існує гостра необхідність у вдосконаленні національного законодавства в сфері протидії харасменту, розробці ефективного механізму захисту працівників від домагань.

Стан опрацювання проблематики. Окреслена проблема активно досліджується в працях зарубіжних та вітчизняних вчених. Харасмент, як юридичну проблему, його наслідки та ризики впливу на працівників вивчали К. Маккіннон, Л.М. Кортіна, М.А. Арегін, Дж. Бердал. Правове дослідження харасменту в межах питання гендерної дискримінації, харасменту в освіті, сфері охорони здоров'я, трудових відносин, заходів протидії здійснювали Р. Бутинська, Л.М. Загоруй, І.С. Загоруй, В.В. Корсунська, А.В. Кучко, А.Г. Мосейко, С.І. Поляруш, І.С. Сахарук, В.Д. Філіппова, А. Шаповалова та інші вчені. Не зважаючи на значний науковий інтерес, актуальними залишаються напрями досліджень, пов'язані з визначенням поняття харасменту на робочому місці, механізму захисту постраждалих, дієвих на практиці заходів реагування, превенції та протидії харасменту в сфері праці.

Метою дослідження є аналіз явища харасменту у сфері праці, його причин, міжнародного та національного досвіду протидії харасменту в трудових відносинах і подальшого захисту прав працівників та працівниць, які зазнали переслідування, тенденцій правового регулювання протидії харасменту в сфері праці в Україні.

Виклад основного матеріалу. Харасмент є проблемою глобального характеру, одним з проявів гендерної нерівності в сфері соціально-трудових відносин. Тема осуду сексуального насилля та домагань стала публічною та набула широкого розголосу внаслідок оприлюднення обвинувачень в сфері американської кіноіндустрії та протесту проти так званої культури «мачизму» в Голлівуді. Згодом в 2017 році, як акція-флешмоб, набула поширення в соціальних мережах під хештегом «Me Too» (#MeToo). В Україні в останні роки темі сексуального насилля та домагань приділяється все більше уваги, особливо з боку ЗМІ, з'являється більше заяв про сексуальне насильство. Тобто проблема, про яку ще десять-п'ятнадцять років тому боялися говорити, вийшла в публічну площину. І це зовсім не свідчить про те, що фактів сексуального насильства та домагань значно побільшало. А скоріше про зміни в нормах суспільного життя, культурі сприйняття та ставлення соціуму до цієї проблеми. Відповідно потребують подальшої уваги дослідження причин гендерної дискримінації, різних форм харасменту на робочому місці та заходів по боротьбі з ним.

Поширеною є думка, що харасмент – це переслідування, сексуальні домагання. Хоча насправді цей термін має набагато ширший зміст. ООН визначає харасмент як неприйнятну та небажану поведінку, яка може спричинити образу чи приниження іншої особи. Переслідування може мати форму слів, жестів або дій, які дратують, насторожують, ображають, принижують, залякують або які створюють ворожу чи образливу робочу атмосферу й при цьому носять систематичний характер [2]. У спеціальному дослідженні щодо рівності в галузі праці та занять у світі Конвенції № 111

Комітет МОП наводить таке визначення сексуального харасменту: «це будь-яка образа чи невідповідне зауваження, жарт, натяк чи коментар з приводу одягу особи, будови її тіла, віку, сімейного стану тощо; поблажливе чи патерналістське ставлення з сексуальними ускладненнями, що підбивають гідність; будь-яке небажане запрошення чи вимога, невираженого чи явного характеру, незважаючи на наявність або відсутність погроз; будь-який похитливий погляд або будь-який жест, що асоціюється з сексуальністю; та будь-який непотрібний фізичний контакт – такий як дотики, пестощі, щипок чи напад» [3]. Державна служба України з питань праці розглядає харасмент «як форму переслідування, домагання, дискримінації, що включає будь-яку образливу, зневажливу або принизливу для людини (одержувача) фізичну, словесну чи невербальну поведінку» [4]. Серед основних форм харасменту у сфері праці Міжнародна конфедерація профспілок виділяє словесні образи, приниження, залякування, переслідування, онлайн-атаки, цькування (булінг).

Насильство та домагання на робочому місці є широко поширеним негативним явищем. Воно може виходити від роботодавців, колег, керівних працівників. У Пояснювальній доповіді до Європейської соціальної хартії зазначається, що «сексуальні домагання – це небажана поведінка сексуального характеру з боку керівництва і колег включно, що зачіпає гідність працівників» [5]. Високий ризик зазнати сексуального насильства та домагань пов'язаний з сферою неформальної зайнятості, економічною залежністю від роботодавця, роботою у нічний час тощо. Відповідно до результатів глобального опитування «Experiences of violence and harassment at work: A global first survey» 22,8% працевлаштованих осіб у світі зазнавали однієї з форм сексуальних домагань – психологічного, фізичного або сексуального прояву. Зокрема сексуального насильства особисто зазнали на робочому місці 6,3% опитаних осіб. Серед респондентів, які безпосередньо стикнулися з випадками сексуальних домагань та насильства, лише половина (54,4%) комусь розповіли про такий досвід. В якості причини приховування факту харасменту понад 43% вказали на те, що процедура повідомлення і реагування на роботі була нечіткою і незрозумілою» [6]. Згідно соціологічного дослідження в рамках проєкту «Сексуальне насильство в Україні: побачити невидиме», проведеного Юрфем, «лише 54% респондентів ідентифікують нав'язливе залицяння, відверті компліменти (що відбуваються постійно, а зауваження щодо недоречності не працюють) як сексуальне насильство; натомість 93% вважають ці дії неприйнятною поведінкою» [7]. Вказане свідчить про неідентифікацію сексуальних домагань, прогалини в просвітницькій роботі з працівниками щодо обізнаності в цій сфері, зокрема з системою реагування та захисту жертв харасменту від таких дій. Важливою проблемою також залишається латентність таких випадків, замовчування постраждалими фактів харасменту, обумовлене страхом втратити роботу, публічного осуду, бездіяльності правоохоронних органів і недовірою до них.

В розрізі питання гендера жертвами харасменту є представники обох статей. «Незважаючи на те, що від харасменту страждають як чоловіки, так і жінки, відсоток жінок-жертв удвічі більший» [1]. Соціологи наголошують на тому, що впродовж останніх років все частіше з'являється інформація і про жертв харасменту серед чоловіків. Крім того, згідно результатам проведеного британською жіночою правозахисною організацією The Fawcett Society опитування, «більшість чоловіків віком 18-34 років стверджують, що з часу появи #MeToo вони стали більш активно виступати проти сексуальних домагань» [8].

Причини, з яких витікає харасмент на робочому місці різні. Однією з основних є багатоманітність сприйняття та різні уявлення про норму у взаємовідносинах у чоловіків і жінок, адже люди по-різному сприймають певні фрази, «компліменти» та дотики в свою адресу. І те, що одним працівником розцінюється як флірт, порушує особисті кордони іншого. Характер цього сприймання обумовлений культурним рівнем та ціннісними установками конкретного працівника. Також має значення вік працівників. Ситуації, про які раніше воліли мовчати, молодь не терпить, змінюючи межі того, що приймалося мовчки старшим поколінням. Причинами також є матеріальний стан працівників, наявність особистих складних обставин, до прикладу, хворої дитини чи родича, самостійне утримання дитини, обмеження доходу сімейного бюджету лише заробітною платою за місцем роботи працівника тощо. Залежні від заробітної плати та стабільного доходу працівники часто вимушено терплять харасмент на робочому місці. Розподіл владних повноважень в трудових колективах, побудований на гендерних стереотипах, коли на керівних посадах переважно перебувають чоловіки (так звана культура «мачизму») також породжує ситуації, де жінки стають жертвами харасменту на роботі. Зокрема в ситуаціях примушування надати сексуальні послуги керівнику в обмін на кар'єрне зростання, переваги в оплаті праці тощо.

Міжнародний механізм захисту від харасменту на роботі закріплений міжнародно-правовими актами, які поширюють свою дію на територію України. Зокрема, в статті 26 Європейської соціальної хартії (переглянутої) встановлюється спільний обов'язок для країн-учасниць забезпечувати охорону гідності працівників та захищати їх від домагання. В статтях 3 та 8 Конвенції про захист прав

людини та основоположних свобод закріплюється, що ніхто не повинен піддаватися нелюдському або такому, що принижує гідність, поводженню або покаранню; право на повагу до приватного та сімейного життя людини. Захисний механізм передбачений і в директивах ЄС, зміст яких спрямованих на захист від дискримінації в сфері праці [9;10;11].

На сьогоднішній день актуальним питанням напрямку гендерної політики для МОП є ратифікація державами Конвенції № 190 «Про викорінення насильства та домагань у сфері праці» та супровідної Рекомендації МОП № 206 [12]. У вказаних актах не лише закріплюється визначення поняття харасменту у сфері праці, а й подається чіткий дороговказ щодо запобігання та усунення насильства та домагань у сфері праці, що в свою чергу сприяє виконанню Порядку денного у галузі сталого розвитку на період до 2030 року [13]. Разом ці два документи утворюють загальну правову базу для дій щодо превенції та усунення насильства та домагань у сфері праці. Зокрема, на держави-підписанти покладається обов'язок прийняти відповідні закони по боротьбі з харасментом на робочому місці, в тому числі у неформальному секторі економіки, підвищувати обізнаність з проблемою в цілому та заходами правового захисту, регулярно звітувати МОП про результати застосування Конвенції. Також, органи державної влади зобов'язуються вимагати від роботодавців розробляти, приймати та впроваджувати на місцях політику, спрямовану на боротьбу з насиллям, булінгом і харасментом на робочому місці, проводити оцінку ризиків, превентивні заходи та навчання. На сьогоднішній день (листопад 2025 року) Конвенцію № 190 ратифікувала 51 держава, в шести з них вступ її в дію відтерміновано залежно від країни до кінця 2025 або на 2026 рік [14]. На жаль, поки що, Україна не належить до числа держав, які ратифікували Конвенцію. На нашу думку, ратифікація Україною Конвенції № 190 стала б поштовхом до виходу проблеми з розряду «тіньових» та зміни сприйняття харасменту у сфері праці. Враховуючи важливість *викорінення насильства та домагань в сфері трудових відносин*, безумовно, більшу роль у прискоренні цього процесу мають відігравати сторони соціального партнерства, активніше діяти профспілкові об'єднання.

Можемо констатувати, що наша країна на даному етапі суспільного розвитку перебуває на початку шляху затвердження ефективних заходів протидії харасменту в сфері праці. Наразі національне законодавство частково адаптоване до захисту працівників від сексуального насилля, домагань та інших протиправних дій на роботі. Детальний аналіз дозволяє зробити висновок, що «в Україні особи, потерпілі від сексуальних домагань на робочому місці, наділені юридичними інструментами захисту своїх прав та інтересів. Ці інструменти варіюються від подання уповноваженим суб'єктам скарг на сексуальні домагання і до притягнення винуватих осіб до кримінальної відповідальності» [15]. Українське законодавство з протидії сексуальним домаганням на роботі є частиною антидискримінаційного законодавства, що активно вдосконалюється. Зокрема, вносяться зміни у чинні закони на виконання міжнародних зобов'язань України у зв'язку із ратифікацією Стамбульської конвенції. Законом України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення та інших законів України у зв'язку з ратифікацією Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами», який набув чинності 19 грудня 2024 року, КУпАП доповнений статтею 173-7, яка визначає спеціальну відповідальність за сексуальні домагання. Частина 2 статті 173-7 КУпАП серед ознак, що посилює відповідальність за сексуальні домагання, виділяє вчинення такого порушення стосовно особи, яка перебуває у матеріальній, службовій чи іншій залежності від правопорушника [16, ст.173-7]. Що стосується безпосередньо трудового законодавства, то чинний КЗпП України не містить як прямих, так і спеціальних норм про заборону харасменту на робочому місці. Відсутні норми, котрі б визначали процедурні питання встановлення факту сексуального домагання, його фіксації, доведення, розслідування та особливостей дисциплінарної відповідальності за його вчинення. Проте, окремі положення КЗпП України можна віднести до таких, які захищають суб'єктів трудових відносин та спрямовані на протидію харасменту в трудових відносинах. Це загальні положення, закріплені в нормі-принципі частини 1 статті 2-1 Кодексу, за якою забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від ряду ознак, серед яких стать, гендерна ідентичність, сексуальна орієнтація та ін.; частина 4 статті 2-1, де передбачено правові механізми боротьби з харасментом; стаття 60-2, яка встановлює можливість переведення працівника на тимчасову дистанційну роботу в разі, якщо на робочому місці стосовно нього були вчинені дії, що містять ознаки дискримінації [17, ст. 2-1; ст. 4; ст. 60-2]. Отже, існуюча правова регламентація трудових відносин у сфері протидії сексуальному насильству та домаганням очевидно є недостатньо та потребує вдосконалення. В тому числі шляхом переймання міжнародних тенденцій вдосконалення трудових відносин, насамперед ратифікації Конвенції № 190, яка закріплює дієві механізми, які стануть доступні в державі-підписанті для запобігання, протидії харасменту та захисту працівників.

Висновки. Таким чином, існуюча система протидії та захисту від харасменту на робочому місці недосконала. Відсутня коректна законодавча база та системна просвітницька робота з метою збільшення обізнаності про проблему, підвищення правової та гендерної культури суспільства. Тому до ратифікації державою Конвенції № 190, прийняття ефективної законодавчої бази, слід шукати внутрішні інструменти для впливу на проблему. Для того, щоб боротьба з домаганнями на робочому місці була ефективною, підприємствам, організаціям насамперед потрібно впроваджувати політику нетерпимості до харасменту чи будь-яких інших форм дискримінації, детально прописати алгоритм звернення до керівника чи уповноваженого ним органу на підприємстві для повідомлення (скарг) про факт харасменту. Не менш важливою є активізація ролі профспілок в інформаційній роботі з працівниками та наданні правової допомоги постраждалим.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Харасмент на роботі: що це та як від нього захиститись. Проект Кешер: вебсайт. URL: <https://www.projectkesher.org.ua/news/kharasment-na-roboti-shcho-tse-ta-iak-vid-noho-zakhystytys-poiasnuiue-iurystka/> (дата звернення: 07.11.2025).
2. rohibition of discrimination, harassment, including sexual harassment, and abuse of authority. United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women: website. URL: <https://www.un.org/womenwatch/uncoordinated/antiharassment.html> (дата звернення: 07.11.2025).
3. Насильство та домагання у сфері праці. Посібник із застосування Конвенції № 190 та Рекомендації № 206. Міжнародне бюро праці. Женева: МБП, 2021. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_836556.pdf (дата звернення: 07.11.2025).
4. Інспекція праці інформує щодо харасменту на робочому місці. Східне міжрегіональне управління державної служби України з питань праці: веб-сайт. URL: <https://smu.dsp.gov.ua/inspektsiia-pratsi-informuiue-shchodo-kharasmentu-na-robochomu-mistsi/> (дата звернення: 08.11.2025).
5. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.2016 року / База даних «Законодавство України». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення: 07.11.2025).
6. Experiences of violence and harassment at work: A global first survey. International Labour Organisation: website. URL: <https://www.ilo.org/publications/major-publications/experiences-violence-and-harassment-work-global-first-survey> (дата звернення: 09.11.2025).
7. Соціологічне дослідження в рамках проєкту "Сексуальне насильство в Україні: побачити невидиме". Асоціація жінок-юристок України ЮрФем: веб-сайт. URL: <https://jurfem.com.ua/soc-doslidzennya-seksualne-nasylstvo/> (дата звернення: 09.11.2025).
8. Перша річниця руху #MeToo – сперечайтесь, воно того варто! DW: веб-сайт. URL: <https://www.dw.com/uk> (дата звернення: 09.11.2025).
9. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. OJ L 303, 02.12.2000. P. 16-22. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078> (дата звернення: 10.11.2025).
10. Про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного поводження щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості: Директива № 2006/54/ЄС Ради ЄС від 5 липня 2006 року. Сервіс документів БУДСТАНДАРТ Online: веб-сайт. URL: https://online.budstandart.com.ua/catalog/doc-page.html?id_doc=68315 (дата звернення: 10.11.2025).
11. Про імплементацію принципу однакового ставлення до осіб незалежно від расового або етнічного походження: Директива № 2000/43/ЄС Ради ЄС від 29 червня 2000 року. База даних «Законодавство України». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_a65#Text (дата звернення: 10.11.2025).
12. Конвенція МОП № 190 «Про викорінення насильства та домагань у сфері праці» та супровідна Рекомендація МОП № 206. Короткий огляд. Конфедерація роботодавців України: веб-сайт. URL: https://employers.org.ua/media/1.At%20a%20glance_ILO%20C%20190%20R%20206_UKR.pdf (дата звернення: 10.11.2025).
13. Перетворення нашого світу: Порядок денний у галузі сталого розвитку на період до 2030 року. Резолюція, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 25 вересня 2015 року. ПРООН в Україні: веб-сайт. URL: <https://files.acquia.undp.org/public/migration/ua/Agenda2030-UA.pdf> (дата звернення: 10.11.2025).
14. Ratifications of ILO Conventions: Ratifications by Convention. International Labour Organisation. URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlex_en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:3999810 (дата звернення: 11.11.2025).

15. Вакарюк Л.В., Бурка А.В. Правове регулювання протидії харасменту: національний та зарубіжний досвід. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*, 2024. Серія Право. Випуск 85, 2 частина. С.88-95. DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.85.2.12>.
16. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон Верховної Ради УРСР від 7 грудня 1984 року № 8073-X із змін. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10> (дата звернення: 10.11.2025).
17. Кодекс законів про працю України: Закон Верховної Ради УРСР від 10 грудня 1971 року № 322-VIII із змін. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 10.11.2025)