



Науково-дослідний інститут праці і зайнятості населення Міністерства соціальної політики України і НАНУ

СТАН

нормативного забезпечення рівних прав, можливостей жінок і чоловіків та їх недискримінації у сфері праці національним трудовим законодавством (за ознаками статі, віку, етнічного походження, місця проживання – у міських поселеннях, сільській місцевості, – належності до внутрішньо переміщених осіб, наявності інвалідності та іншими дискримінаційними ознаками)

Назва законодавчого акту	Зміст законодавчої норми (статті, її частини, пункту, підпункту), якою регламентується питання забезпечення гендерної рівності, запобігання та протидії дискримінації у сфері праці за ознакою статі та іншими дискримінаційними ознаками або якою має бути унормоване це питання	Висновок щодо врахування або необхідності врахування положень законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та законодавства про запобігання та протидію дискримінації
1. Кодекс законів про працю України (№ 322-VIII від 10.12.1971; редакція станом на 25.07.2018)	<p align="center">Глава I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ</p> <p>Стаття 2¹. Рівність трудових прав громадян України <u>Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі,</u></p>	<p>Цією статтею <u>враховані положення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та законодавства про запобігання та протидію</u></p>

	<p>гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, <u>віку</u>, стану здоров'я, <u>інвалідності</u>, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, <u>місця проживання</u>, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.</p>	<p><u>дискримінації</u>.</p> <p>Водночас <u>вважаємо за доцільне у тексті статті виокремити положення цієї норми щодо заборони дискримінації працівників залежно від їх належності до внутрішньо переміщених осіб</u>.</p>
	<p>Глава II. КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР</p> <p>Стаття 13. Зміст колективного договору</p> <p>Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції.</p> <p><u>У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:</u></p> <p>...</p> <p><u>забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.</u> (Абзац дванадцятий частини другої)</p> <p>Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги.</p>	<p>Цією статтею <u>не в повній мірі враховані положення вищезазначеного законодавства</u>.</p> <p>З огляду на це, вважаємо за необхідне доповнити частину другу зазначеної статті <u>абзацом тринадцятим такого змісту:</u></p> <p><i>“недопущення дискримінації працівників за ознаками статі, віку, етнічного походження, місця проживання (міські поселення, сільська місцевість), належності до внутрішньо переміщених осіб, наявності інвалідності та іншими дискримінаційними ознаками”</i>.</p>
	<p>Глава III. ТРУДОВИЙ ДОГОВІР</p>	

Стаття 22. Гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору

Забороняється необгрунтована відмова у прийнятті на роботу.

Відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається.

Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України.

Стаття 42. Переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці

При скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці.

При рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається:

1) сімейним – при наявності двох і більше утриманців;

...

Перевага в залишенні на роботі може надаватися й іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законодавством

Частиною другою цієї статті не в повній мірі враховані положення законодавства про запобігання та протидію дискримінації. А саме: зміст цієї норми передбачає недопущення обмеження прав чи встановлення переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору не за всіма дискримінаційними ознаками. Наприклад, за такими ознаками, як наявність інвалідності, належність до внутрішньо переміщених осіб тощо.

Не зовсім чітко сформульований зміст пункту 1 частини другої цієї статті з точки зору законодавчого забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

З огляду на це, вважаємо за доцільне пункт 1 викласти в такій редакції:

“1) працівникам із сімейними обов'язками незалежно від статі – при наявності двох і більше дітей та/або інших членів сім'ї, що перебувають на їхньому утриманні”

	<p>України. (Частина третя)</p> <p>Глава IV. РОБОЧИЙ ЧАС</p> <p>Стаття 55. Заборона роботи в нічний час <u>Забороняється залучення до роботи в нічний час:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років (стаття 176); 2) осіб, молодших вісімнадцяти років (стаття 192); 3) інших категорій працівників, передбачених законодавством. <p>Робота жінок в нічний час не допускається, за винятком випадків, передбачених статтею 175 цього Кодексу. Робота осіб з інвалідністю у нічний час допускається лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (стаття 172).</p> <p>Стаття 56. Неповний робочий час</p> <p>За угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом <u>може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. На прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, в тому числі таку, що знаходиться під її опікою, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень.</u></p> <p>...</p>	<p>Пунктом 1 частини першої цієї статті <u>не унормовано питання щодо заборони залучення до роботи в нічний час працівників із сімейними обов'язками, зокрема осіб чоловічої статі, які доглядають за дітьми, в тому числі дітьми віком до трьох років, та/або іншими членами сім'ї, що перебувають на їхньому утриманні.</u></p> <p>Частиною першою цієї статті <u>не враховані положення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, оскільки її дія не поширюється на працівників із сімейними обов'язками – осіб чоловічої статі, які доглядають за дітьми та/або іншими членами сім'ї, що перебувають на їхньому утриманні, і такі обов'язки обмежують їхні можливості щодо здійснення трудової діяльності.</u></p>
--	--	--

	<p>Стаття 63. Заборона залучення до надурочних робіт <u>До надурочних робіт (стаття 62) забороняється залучати:</u> 1) вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (стаття 176); 2) осіб, молодших вісімнадцяти років (стаття 192); 3) працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, в дні занять (стаття 220).</p> <p>Законодавством можуть бути передбачені й інші категорії працівників, яких забороняється залучати до надурочних робіт.</p> <p><u>Жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, можуть залучатись до надурочних робіт лише за їх згодою (стаття 177).</u></p> <p>Залучення осіб з інвалідністю до надурочних робіт можливе лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (стаття 172).</p>	<p>Нормами цієї статті (пункт 1 частини першої та частина третя) <u>не враховані положення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків</u>, оскільки їх дія не поширюється на працівників із сімейними обов'язками чоловічої статі, які доглядають за дітьми та/або іншими членами сім'ї, що перебувають на їхньому утриманні.</p> <p>Загальний висновок: положення статей 55, 56 і 63 за своїм змістом є <u>дискримінаційними по відношенню до працівників із сімейними обов'язками чоловічої статі</u>, а отже, не відповідають вимогам законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, законодавства про запобігання та протидію дискримінації.</p> <p>У цій главі <u>відображено звужений</u></p>
	<p>Глава V. ЧАС ВІДПОЧИНКУ</p>	

	<p><u>(законодавчі норми, які стосуються питання визначення видів відпусток та порядку їх надання)</u></p>	<p><u>підхід щодо визначення видів відпусток.</u> <u>Так, законодавчо не врегульоване, зокрема, питання визначення видів та порядку надання соціальних відпусток, яке пов'язане з гендерним аспектом, тобто необхідністю врахування положень законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.</u></p>
	<p>Глава VI. НОРМУВАННЯ ПРАЦІ</p>	<p><u>Норми цієї глави за своїм змістом не стосуються питання забезпечення гендерної рівності, запобігання та протидії дискримінації як за ознакою статі, так і за іншими дискримінаційними ознаками.</u></p>
	<p>Глава VII. ОПЛАТА ПРАЦІ</p>	<p><u>Цією главою не унормовано питання щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, недопущення дискримінації при оплаті їхньої праці як за ознакою статі, так і за іншими дискримінаційними ознаками, тобто її нормами не враховані вимоги законодавства з даного питання. А тому зазначена глава потребує доопрацювання.</u></p>

		<p>На нашу думку, главу необхідно доповнити статтею “<u>Право працівника на оплату праці</u>”, в якій зазначити, що “<u>забороняється будь-яка дискримінація (нерівність) у сфері оплати праці за ознаками статі, віку, етнічного походження, місця проживання – в міській чи сільській місцевості – та іншими дискримінаційними ознаками</u>”.</p>
	<p>Глава VIII. ГАРАНТІЇ І КОМПЕНСАЦІЇ</p> <p>Глава IX. ГАРАНТІЇ ПРИ ПОКЛАДЕННІ НА ПРАЦІВНИКІВ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ШКОДУ, ЗАПОДІЯНУ ПІДПРИЄМСТВУ, УСТАНОВІ, ОРГАНІЗАЦІЇ</p> <p>Глава X. ТРУДОВА ДИСЦИПЛІНА</p>	<p>Норми цих глав за своїм змістом <u>не стосуються питання забезпечення гендерної рівності, запобігання та протидії дискримінації</u> як за ознакою статі, так і за іншими дискримінаційними ознаками.</p>
	<p>Глава XI. ОХОРОНА ПРАЦІ</p>	<p>У зазначеній главі відсутня норма <u>щодо гарантування державою реалізації конституційного права кожного працівника незалежно від статі, віку, етнічного походження та інших дискримінаційних ознак на охорону його життя та здоров'я у процесі трудової діяльності, на здорові та безпечні умови праці</u>.</p>
	<p>Глава XII. ПРАЦЯ ЖІНОК</p> <p>Стаття 176. Заборона залучення вагітних жінок і жінок, <u>що</u></p>	<p>Наведеними нормами цієї глави <u>не в повній мірі враховані положення</u></p>

мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження

Не допускається залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років.

Стаття 177. Обмеження залучення жінок, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, до надурочних робіт і направлення їх у відрядження

Жінки, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, не можуть залучатись до надурочних робіт або направлятись у відрядження без їх згоди

Стаття 178. Переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років

...

Жінки, які мають дітей віком до трьох років, у разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років.
(Частина третя)

Якщо заробіток осіб, зазначених у частинах першій і третій цієї статті, на легшій роботі є вищим, ніж той, який вони одержували до переведення, їм виплачується фактичний заробіток. (Частина четверта)

Стаття 179. Відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами і для

законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, законодавства про запобігання та протидію дискримінації, оскільки їх дія поширюється тільки на тих працівників із сімейними обов'язками, які виховують дітей (згідно зі статтею 186¹).

Отже, в цих нормах закладено дискримінаційний підхід по відношенню до тих працівників із сімейними обов'язками, які доглядають не за дітьми, а за іншими членами сім'ї, що перебувають на їхньому утриманні.

ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ

...

За бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди допомоги відповідно до законодавства. *(Частина третя)*

Підприємства, установи та організації за рахунок власних коштів можуть надавати жінкам частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості. *(Частина четверта)*

...

У разі, якщо дитина потребує домашнього догляду, жінці в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку. *(Частина шоста)*

Відпустки для догляду за дитиною, передбачені частинами третьою, четвертою та шостою цієї статті, можуть бути використані повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною. *(Частина сьома)*

За бажанням жінки або осіб, зазначених у частині сьомій цієї статті, у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома. *(Частина восьма)*

Стаття 181. Порядок надання відпустки для догляду за дитиною і зарахування її до стажу роботи

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка без збереження заробітної плати (частини третя та шоста статті 179 цього Кодексу) надаються за заявою жінки або осіб, зазначених у частині сьомій статті 179 цього Кодексу, повністю або частково в межах установленого періоду та оформляються наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.

...

Стаття 182. Відпустки жінкам, які усиновили дітей

Жінкам, які усиновили новонароджених дітей безпосередньо з пологового будинку, надається відпустка з дня усиновлення тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів – при усиновленні двох і більше дітей) з виплатою державної допомоги у встановленому порядку.

Жінкам, які усиновили дитину з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, старше трьох років, надається одноразова оплачувана відпустка у зв'язку з усиновленням дитини тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів – при усиновленні двох і більше дітей) без урахування святкових і неробочих днів після набрання законної сили рішенням про усиновлення дитини. Ця відпустка може бути використана також батьком дитини.

Жінкам, які усиновили дитину (або одночасно двох і більше дітей), надаються відпустки для догляду за нею на умовах і в порядку, встановлених [статтями 179 і 181](#) цього Кодексу.

Стаття 182¹. Додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи

Жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або яка усиновила дитину, матері особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів ([стаття 73](#) цього Кодексу).

...

Стаття 184. Гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей

Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю.

...

Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – [частина шоста статті 179](#)), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків

повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору. *(Частина третя)*

Стаття 185. Надання вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцяти років, путівок до санаторіїв та будинків відпочинку і подання їм матеріальної допомоги

Власник або уповноважений ним орган повинен у разі необхідності видавати вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, путівки до санаторіїв та будинків відпочинку безкоштовно або на пільгових умовах, а також подавати їм матеріальну допомогу.

Стаття 186. Обслуговування матері на підприємствах, в організаціях

На підприємствах і в організаціях з широким застосуванням жіночої праці організуються дитячі ясла, дитячі садки, кімнати для годування грудних дітей, а також кімнати особистої гігієни жінок.

Стаття 186¹. Гарантії особам, які виховують малолітніх дітей без матері

Гарантії, встановлені [статтями 56, 176, 177, частинами третьою – восьмою статті 179, статтями 181, 182, 182¹, 184, 185, 186](#) цього Кодексу, поширюються також на батьків, які

	виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також на опікунів (піклувальників), одного з прийомних батьків, одного з батьків-вихователів.	
	<p align="center">Глава XIII. ПРАЦЯ МОЛОДІ</p> <p>Стаття 187. Права неповнолітніх у трудових правовідносинах</p> <p>Неповнолітні, тобто особи, що не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України.</p>	<p>Ця стаття за своїм змістом стосується питання забезпечення гендерної рівності, запобігання та протидії дискримінації як за ознакою статі, так і за іншими дискримінаційними ознаками. Однак <u>зазначене питання не унормоване</u> даною статтею.</p> <p>На нашу думку, <u>статтю</u> після слів “прирівнюються у правах до повнолітніх” <u>доцільно доповнити словами</u> “у тому числі у праві на <i>гендерну рівність, недопущення дискримінації за ознакою статі та іншими дискримінаційними ознаками</i>”.</p>
	<p align="center">Глава XIV. ПІЛЬГИ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ПОЄДНУЮТЬ РОБОТУ З НАВЧАННЯМ</p>	<p>Норми цієї глави за своїм змістом <u>не стосуються питання забезпечення гендерної рівності, запобігання та протидії дискримінації</u> як за ознакою статі, так і за іншими дискримінаційними ознаками.</p> <p>Водночас вважаємо за доцільне</p>

		<p>зазначити, що у даній главі мають бути передбачені, крім пільг для працівників, також положення, які б стосувалися, зокрема, прав і обов'язків працівників та роботодавців, пов'язаних із проходженням професійного навчання, в тому числі щодо забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків, недопущення дискримінації за ознакою статі та іншими дискримінаційними ознаками у сфері професійного навчання працівників.</p>
	<p>Глава XV. ІНДИВІДУАЛЬНІ ТРУДОВІ СПОРИ</p> <p>Глава XVI. ПРОФЕСІЙНІ СПІЛКИ. УЧАСТЬ ПРАЦІВНИКІВ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВАМИ, УСТАНОВАМИ, ОРГАНІЗАЦІЯМИ</p> <p>Глава XVI-A. ТРУДОВИЙ КОЛЕКТИВ</p>	<p>Норми цих глав за своїм змістом не стосуються питання забезпечення гендерної рівності, запобігання та протидії дискримінації як за ознакою статі, так і за іншими дискримінаційними ознаками.</p>
	<p>Глава XVII. ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВЕ ДЕРЖАВНЕ СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ ТА ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ</p> <p>Стаття 253. Особи, які підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню</p> <p>Особи, які працюють за трудовим договором (контрактом) на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання або у фізичної</p>	<p>Ця стаття за своїм змістом стосується питання забезпечення гендерної рівності, запобігання та протидії дискримінації як за ознакою статі, так і за іншими</p>

	<p>особи, підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню.</p>	<p>дискримінаційними ознаками. Однак <u>зазначене питання не унормоване даною статтею.</u></p> <p>На нашу думку, <u>зміст статті слід викласти в такій редакції:</u></p> <p><i>“Особи незалежно від статі, віку, етнічного походження та інших дискримінаційних ознак, які працюють за трудовим договором (контрактом) на підприємствах, в установах, організаціях різних форм власності та організаційно-правових форм господарювання, а також у фізичних осіб, підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню відповідно до закону”.</i></p>
	<p>Глава XVIII. НАГЛЯД І КОНТРОЛЬ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ</p>	<p>Норми цієї глави за своїм змістом <u>не стосуються питання забезпечення гендерної рівності, запобігання та протидії дискримінації</u> як за ознакою статі, так і за іншими дискримінаційними ознаками.</p>
		<p>Узагальнений висновок</p> <p><u>Кодекс законів про працю України за своїм спрямуванням та змістом не відповідає сучасним підходам щодо застосування праці у контексті,</u></p>

		<p>зокрема, вимог Конвенцій ООН та МОП щодо гендерної рівності та недискримінації за ознакою статі, відповідних Директив Ради ЄС, а також національного законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, законодавства про запобігання та протидію дискримінації.</p>
<p>2. Закон України “Про колективні договори і угоди” (№ 3356-ХІІ від 01.07.1993; редакція станом на 01.01.2015)</p>	<p>Стаття 7. Зміст колективного договору</p> <p>Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції.</p> <p>У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:</p> <p>...</p> <p>забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; <i>(Абзац дванадцятий)</i></p> <p>заборона дискримінації. <i>(Абзац тринадцятий)</i></p> <p>...</p> <p>Стаття 8. Зміст угод</p> <p>Угодою на національному рівні регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема щодо:</p> <p>...</p>	<p><u>Не зовсім чітко і повно сформульований зміст абзаців дванадцятого і тринадцятого частини другої статті 7 та абзаців десятого, одинадцятого частини першої і абзаців дев'ятого, десятого частини другої статті 8 з точки зору законодавчого забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері праці, недопущення дискримінації за ознакою статі та іншими дискримінаційними ознаками.</u></p> <p>З огляду на це, вважаємо за доцільне <u>зазначені норми статей 7 і 8 викласти, відповідно, в такій редакції:</u></p> <p><i>“забезпечення рівних прав та</i></p>

	<p>забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; (Абзац десятий)</p> <p>заборони дискримінації. (Абзац одинадцятий)</p> <p>Угодою на галузевому рівні регулюються галузеві норми, зокрема щодо:</p> <p>...</p> <p>забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; (Абзац дев'ятий)</p> <p>заборони дискримінації. (Абзац десятий)</p>	<p><i>можливостей працівників незалежно від статі, віку, етнічного походження, місця проживання (міські поселення, сільська місцевість), належності до внутрішньо переміщених осіб, наявності інвалідності та інших дискримінаційних ознак; запобігання та протидія(ї) дискримінації працівників – обмеженню їхніх прав та свобод, у тому числі за ознакою статі, створенню перешкод для їх реалізації, наданню необґрунтованих переваг окремим працівникам (категоріям працівників) за певними дискримінаційними ознаками”.</i></p>
<p>3. Закон України “Про зайнятість населення” (№5067-VI від 05.07.2012; редакція станом на 31.08.2018)</p>	<p>Розділ І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ</p> <p>Стаття 5. Гарантії у сфері зайнятості населення</p> <p>1. <u>Держава гарантує</u> у сфері зайнятості:</p> <p>...</p> <p>8) <u>захист від дискримінації у сфері зайнятості, необґрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення;</u></p>	<p>У зазначених статтях цього розділу закону, окремі норми яких дублюють певним чином одна одну (передусім із-за недосконалої структури закону), <u>йдеться, зокрема, про державні гарантії особам у сфері зайнятості населення та їх право на захист від проявів дискримінації.</u></p> <p>Однак <u>про забезпечення гендерної рівності, запобігання та протидію дискримінації за ознакою статі та</u></p>

	<p>...</p> <p>Стаття 11. Право особи на захист від проявів дискримінації у сфері зайнятості населення</p> <p>1. <u>Держава гарантує особі право на захист від будь-яких проявів дискримінації у сфері зайнятості населення за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших об'єднаннях громадян, статі, віку, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.</u></p> <p>2. Не вважається дискримінацією здійснення заходів щодо додаткового сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян.</p> <p>3. Забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії зазначати обмеження щодо віку кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати вимоги, що надають перевагу одній із статей, а також вимагати від осіб, які працевлаштовуються, надання відомостей про особисте життя.</p> <p>Обмеження щодо змісту оголошень (реклами) про вакансії (прийом та роботу) та відповідальність за порушення встановленого порядку їх розповсюдження встановлюються Законом України "Про рекламу".</p>	<p>іншими дискримінаційними ознаками в даних статтях <u>не йдеться</u>.</p>
	<p>Розділ II. ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ</p>	

	<p>Стаття 15. Принципи та мета, основні напрями державної політики у сфері зайнятості населення</p> <p>1. <u>Державна політика зайнятості населення базується на принципах:</u></p> <p>1) пріоритетності забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості в процесі реалізації активної соціально-економічної політики держави;</p> <p>2) відповідальності держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення;</p> <p>3) <u>забезпечення рівних можливостей населення у реалізації конституційного права на працю;</u></p> <p>4) сприяння ефективному використанню трудового потенціалу та забезпечення соціального захисту населення від безробіття.</p> <p>...</p>	<p>Частиною першою цієї статті, якою визначаються принципи державної політики у сфері зайнятості населення, <u>не в повній мірі враховані положення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та не враховані положення законодавства про запобігання та протидію дискримінації.</u></p> <p>З огляду на це, у частині першій зазначеної статті, на нашу думку, необхідно:</p> <p>а) <u>викласти пункт 3 у такій редакції:</u></p> <p><i>“3) забезпечення рівних можливостей громадян у реалізації конституційного права на працю незалежно від їхньої статі, віку, етнічного походження, місця проживання (міські поселення, сільська місцевість), належності до внутрішньо переміщених осіб, наявності інвалідності та інших дискримінаційних ознак”;</i></p> <p>б) доповнити текст новим пунктом такого змісту:</p> <p><i>“заборони дискримінації у сфері</i></p>
--	--	--

		зайнятості населення за ознакою статі та іншими дискримінаційними ознаками”.
	<p align="center">Розділ III. ЦЕНТРАЛЬНИЙ ОРГАН ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ, ЩО РЕАЛІЗУЄ ДЕРЖАВНУ ПОЛІТИКУ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ ТА ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ</p> <p>Стаття 22. Завдання та функції центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальних органів</p> <p>1. <u>Основними завданнями центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальних органів є:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) реалізація державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції; 2) внесення пропозицій Міністру – керівнику центрального органу виконавчої влади у сфері соціальної політики щодо формування державної політики у сфері зайнятості населення; 3) сприяння громадянам у підборі підходящої роботи; 4) надання роботодавцям послуг з добору працівників; 5) участь в організації проведення громадських та інших робіт тимчасового характеру; 6) сприяння громадянам в організації підприємницької діяльності, зокрема шляхом надання індивідуальних та групових консультацій; 7) участь у реалізації заходів, спрямованих на запобігання масовому вивільненню працівників, профілактика настання страхового випадку, сприяння мобільності робочої сили та 	<p>Цією статтею, виходячи з її назви, <u>мали б бути враховані положення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, законодавства про запобігання та протидію дискримінації.</u> Однак відповідні <u>норми у зазначеній статті відсутні.</u></p> <p>На нашу думку, <u>до статті необхідно внести такі зміни:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> а) <u>частину першу статті доповнити пунктами дванадцятим і тринадцятим такого змісту:</u> <p><i>“12) дотримання законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, законодавства про запобігання та протидію дискримінації у підвідомчих колективах, а також при наданні соціальних послуг громадянам, що звертаються за сприянням у працевлаштуванні;</i></p>

	<p>зайнятості населення в регіонах з найвищими показниками безробіття, монофункціональних містах та населених пунктах, залежних від містоутворюючих підприємств;</p> <p>8) організація підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації безробітних з урахуванням поточної та перспективної потреб ринку праці;</p> <p>9) проведення професійної орієнтації населення;</p> <p>10) додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян, які неконкурентоспроможні на ринку праці;</p> <p>11) здійснення контролю за використанням роботодавцями та безробітними коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.</p> <p>2. <u>Центральний орган</u> виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, <u>його територіальні органи відповідно до покладених на них завдань:</u></p> <p>1) здійснюють управління та оперативне розпорядження фінансовими ресурсами Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття в межах затвердженого бюджету Фонду відповідно до Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття", управління майном;</p> <p>2) забезпечують функціонування Єдиної інформаційно-аналітичної системи, зокрема, формують базу даних про вільні робочі місця (посади) на підставі інформації, що надійшла від роботодавців та суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні;</p> <p>3) ведуть облік осіб, які звертаються за сприянням у</p>	<p><i>13) співпраця із центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, його територіальними органами у питанні забезпечення суб'єктами господарювання надання громадянам – незалежно від їхньої статі та інших дискримінаційних ознак – послуг із посередництва у працевлаштуванні відповідно до вимог законодавства, недопущення порушення ними їхніх прав і гарантій при наданні зазначених послуг”;</i></p> <p><u>б) частину другу статті доповнити пунктами двадцять другим і двадцять третім такого змісту:</u></p> <p><i>“22) вживають заходів із забезпечення гендерної рівності серед працівників, недопущення їх дискримінації, а також дискримінації по відношенню до громадян (як за ознакою статі, так і за іншими дискримінаційними ознаками), що звертаються за сприянням у працевлаштуванні, при</i></p>
--	--	--

<p>працевлаштуванні, та наданих їм послуг;</p> <p>4) здійснюють реєстрацію безробітних, ведуть облік наданих їм послуг;</p> <p>5) організовують професійне навчання зареєстрованих безробітних з урахуванням поточної та перспективної потреб ринку праці;</p> <p>6) організовують роботу з підтвердження професійної кваліфікації за результатами неформального професійного навчання за робітничими професіями;</p> <p>7) інформують населення, органи виконавчої влади та навчальні заклади про попит та пропонування робочої сили на ринку праці, права та гарантії у сфері зайнятості населення та у разі настання безробіття;</p> <p>8) здійснюють в установленому законодавством порядку збирання, опрацювання, подання та поширення адміністративних даних про попит та пропонування робочої сили на ринку праці, надання соціальних послуг населенню та роботодавцям;</p> <p>9) аналізують показники попиту та пропонування робочої сили і вносять центральному органу виконавчої влади у сфері соціальної політики пропозиції щодо прогнозування розвитку ринку праці;</p> <p>10) беруть участь у розробленні основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення на середньостроковий період, територіальних програм зайнятості населення та їх виконанні;</p> <p>11) сприяють працевлаштуванню безробітних на підприємствах, що залучаються до реалізації державних цільових програм та інфраструктурних проєктів, у порядку, встановленому</p>	<p>наданні їм соціальних послуг;</p> <p>23) здійснюють разом із центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, його територіальними органами контроль за діяльністю суб'єктів господарювання щодо забезпечення надання громадянам – незалежно від їхньої статі та інших дискримінаційних ознак – послуг із посередництва у працевлаштуванні відповідно до вимог законодавства, недопущення по відношенню до них зловживань чи дискримінаційних дій при наданні зазначених послуг”.</p>
--	--

Кабінетом Міністрів України;

12) взаємодіють з роботодавцями з питань визначення поточної та перспективної потреби в робочій силі, професійного навчання населення та укомплектування вільних робочих місць;

13) ведуть перелік суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні;

14) здійснюють обмін інформацією з Пенсійним фондом України для забезпечення виконання вимог цього Закону та [Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття"](#);

15) беруть участь у проведенні наукових досліджень з питань зайнятості населення, функціонування ринку праці та соціального захисту населення від безробіття, вивчають міжнародний досвід з метою запровадження інноваційних форм сприяння зайнятості населення, виступають замовником наукових робіт, досліджень і методичного забезпечення;

16) беруть участь у здійсненні міжнародного співробітництва для розв'язання проблем зайнятості населення, соціального захисту громадян від безробіття та трудової міграції;

17) видають роботодавцям дозволи на застосування праці іноземців та осіб без громадянства з веденням обліку таких дозволів;

18) проводять розслідування страхових випадків та обґрунтованості виплати матеріального забезпечення в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади у сфері соціальної політики, центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну податкову і митну політику, та Пенсійним фондом України. Таке розслідування

	<p>здійснюється шляхом звіряння даних, зазначених у документах страхувальника, з базою даних центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну податкову і митну політику, та Пенсійного фонду України, а у разі потреби - шляхом проведення виїзних планових та позапланових перевірок страхувальників;</p> <p>19) здійснюють контроль за використанням коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, застосовують в установленому законодавством порядку фінансові санкції та накладають адміністративні штрафи;</p> <p>20) надають безоплатно підприємствам, установам та організаціям незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, фізичним особам, які використовують працю інших осіб на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством про працю, консультації з питань працевлаштування осіб з інвалідністю;</p> <p>21) забезпечують надання соціальних послуг та виплату матеріального забезпечення відповідно до Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" та цього Закону.</p>	
	<p>Розділ IV. СПРИЯННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ</p> <p>Розділ V. ПРОФЕСІЙНА ОРІЄНТАЦІЯ ТА ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ</p>	<p>Норми цих розділів за своїм змістом <u>не стосуються питання забезпечення гендерної рівності, запобігання та протидії дискримінації</u> як за ознакою статі, так і за іншими дискримінаційними ознаками.</p>
	<p>Розділ VI. ПОСЛУГИ З ПОСЕРЕДНИЦТВА У</p>	

ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ

Стаття 36. Діяльність суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні

...

4. Суб'єкти господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єкти господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні вінших роботодавців, зобов'язані:

1) надавати громадянам повну та достовірну інформацію про попит роботодавця на робочу силу (вакансії), його вимоги щодо кваліфікації, досвіду роботи, про умови, характер та оплату праці;

2) співпрацювати з відповідним територіальним органом центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, підприємствами, установами та організаціями, профспілками та їх об'єднаннями, організаціями роботодавців та їх об'єднаннями;

3) забезпечувати захист інформації, що надійшла від громадян, які звертаються з метою працевлаштування, та дотримання правил використання і поширення такої інформації, встановлених законами України ["Про інформацію"](#) та ["Про захист персональних даних"](#), а також конфіденційність комерційної інформації роботодавців відповідно до закону;

4) подавати територіальним органам центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, відомості про [чисельність працевлаштованих ними осіб](#) у [порядку](#), встановленому центральним органом виконавчої влади, що

Частиною четвертою цієї статті не враховані положення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, законодавства про запобігання та протидію дискримінації.

З огляду на це, частину четверту зазначеної статті слід доповнити новим пунктом такого змісту:

“не допускати по відношенню до громадян – незалежно від їхньої статі та інших дискримінаційних ознак, – що звернулися за сприянням у пошуку роботи, зловживань чи дискримінаційних дій при наданні їм послуг із посередництва у працевлаштуванні”.

	<p>реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, за погодженням з центральним органом виконавчої влади із забезпечення реалізації державної політики у галузі статистики.</p> <p>...</p>	
	<p>Розділ VII. ЗАСТОСУВАННЯ ПРАЦІ ІНОЗЕМЦІВ ТА ОСІБ БЕЗ ГРОМАДЯНСТВА В УКРАЇНІ</p> <p>Розділ VIII. БЕЗРОБІТТЯ</p> <p>Розділ IX. СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ НА РИНКУ ПРАЦІ</p> <p>Розділ X. КОНТРОЛЬ І ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ</p> <p>Розділ XI. ПРИКІНЦЕВІ ТА ПЕРЕХІДНІ ПОЛОЖЕННЯ</p>	<p>Норми цих розділів за своїм змістом <u>не стосуються питань забезпечення гендерної рівності, запобігання та протидії дискримінації</u> як за ознакою статі, так і за іншими дискримінаційними ознаками.</p>
<p>4. Закон України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування” (№ 2464-VI від 08.07.2010; редакція станом на 15.08.2018)</p>	<p>Розділ I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ</p> <p>Стаття 1. Визначення термінів</p> <p>1. У цьому Законі нижченаведені терміни вживаються в такому значенні:</p> <p>...</p> <p>3) застрахована особа – фізична особа, яка відповідно до законодавства підлягає загальнообов’язковому державному соціальному страхуванню і сплачує (сплачувала) та/або за яку сплачується чи сплачувався у встановленому законом порядку єдиний внесок;</p> <p>...</p>	<p>З урахуванням змісту запропонованої редакції статті 253 “Особи, які підлягають загальнообов’язковому державному соціальному страхуванню” Кодексу законів про працю України (№ 322-VIII від 10.12.1971) вважаємо за доцільне <u>пункт 3 частини першої цієї статті після слів “фізична особа” доповнити словами “незалежно від статі, віку, етнічного походження та інших дискримінаційних ознак”,</u></p>

	<p>Розділ II. ПЛАТНИКИ ЄДИНОГО ВНЕСКУ, ЇХ ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ</p> <p>Розділ III. ПОРЯДОК НАРАХУВАННЯ, ОБЧИСЛЕННЯ І СПЛАТИ ЄДИНОГО ВНЕСКУ. РОЗМІР ЄДИНОГО ВНЕСКУ</p> <p>Розділ IV. ПОВНОВАЖЕННЯ ОРГАНІВ ДОХОДІВ І ЗБОРІВ, ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ ЩОДО ЗБОРУ ТА ОБЛІКУ ЄДИНОГО ВНЕСКУ</p> <p>Розділ V. ДЕРЖАВНИЙ РЕЄСТР ЗАГАЛЬНО-ОБОВ'ЯЗКОВОГО ДЕРЖАВНОГО СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ</p> <p>Розділ VI. ПОВНОВАЖЕННЯ ОРГАНІВ ДОХОДІВ І ЗБОРІВ, ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ ТА ФОНДІВ ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВОГО ДЕРЖАВНОГО СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ У СФЕРІ ЗБОРУ ТА ОБЛІКУ ЄДИНОГО ВНЕСКУ. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ЗБІР ТА ВЕДЕННЯ ОБЛІКУ ЄДИНОГО ВНЕСКУ</p> <p>Розділ VIII. ПРИКІНЦЕВІ ТА ПЕРЕХІДНІ ПОЛОЖЕННЯ</p>	<p>далі – за текстом.</p> <p>Норми цих розділів за своїм змістом <u>не стосуються питання забезпечення гендерної рівності, запобігання та протидії дискримінації</u> як за ознакою статі, так і за іншими дискримінаційними ознаками.</p>
<p>5. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соці-</p>	<p>Розділ I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ</p> <p>Стаття 1. Поняття загальнообов'язкового державного соціального страхування</p> <p>Загальнообов'язкове державне соціальне страхування – це система прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає надання</p>	<p>Цією статтею <u>мають бути враховані положення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків,</u></p>

<p>льне страхування (№ 16/98-ВР від 14.01.1998; редакція станом на 20.01.2018)</p>	<p>соціального захисту, що включає матеріальне забезпечення громадян у разі хвороби, повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом, за рахунок грошових фондів, що формуються шляхом сплати страхових внесків власником або уповноваженим ним органом (далі – роботодавець), громадянами, а також бюджетних та інших джерел, передбачених законом.</p> <p>Стаття 3. Право громадян на забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням</p> <p>Право на забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням згідно з цими Основами мають застраховані громадяни України, іноземні громадяни, особи без громадянства та члени їх сімей, які проживають в Україні, якщо інше не передбачено законодавством України, а також міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України.</p>	<p><u>законодавства про запобігання та протидію дискримінації.</u></p> <p>Для унормування даного питання пропонуємо <u>внести до зазначеної статті зміни</u>, а саме:</p> <p>а) у тексті статті слово “надання” <u>замінити</u> словами “<i>здійснення заходів щодо</i>”, знак “кома” після слова “захисту” і слова “що включає матеріальне забезпечення” – <u>виключити</u>;</p> <p>б) текст статті після слова “громадян” <u>доповнити</u> словами “<i>незалежно від їхньої статі, віку, етнічного походження та інших дискримінаційних ознак, що включають надання матеріального забезпечення та соціальних послуг</i>”, далі – за текстом.</p> <p>Ця стаття за своїм змістом стосується питання забезпечення гендерної рівності та недопущення дискримінації як за ознакою статі, так і за іншими дискримінаційними ознаками. Однак <u>зазначене питання не унормоване</u> даною статтею.</p> <p>З огляду на це, вважаємо за необхідне статтю після слова “сімей”</p>
---	---	---

Стаття 5. Принципи загальнообов'язкового державного соціального страхування

Загальнообов'язкове державне соціальне страхування громадян України здійснюється за принципами:

законодавчого визначення умов і порядку здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування;

обов'язковості страхування осіб, які працюють на умовах трудового договору (контракту) та інших підставах, передбачених законодавством про працю, та осіб, які забезпечують себе роботою самостійно (члени творчих спілок, творчі працівники, які не є членами творчих спілок), громадян - суб'єктів підприємницької діяльності;

надання права отримання виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням особам, зайнятим підприємницькою, творчою діяльністю тощо;

обов'язковості фінансування страховими фондами витрат, пов'язаних із наданням матеріального забезпечення та соціальних послуг, у обсягах, передбачених законами про загальнообов'язкове державне соціальне страхування;

солідарності та субсидування;

державних гарантій реалізації застрахованими громадянами своїх прав;

забезпечення рівня життя, не нижчого за прожитковий мінімум, встановлений законом, шляхом надання пенсій, інших

доповнити словами “*незалежно від статі, віку, етнічного походження та інших дискримінаційних ознак*”, далі – за текстом.

Цією статтею, на наш погляд, не в повній мірі враховані положення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та законодавства про запобігання та протидію дискримінації.

З огляду на це, вважаємо за необхідне статтю доповнити новим абзацом (принципом) такого змісту:

“забезпечення рівних прав, можливостей та недопущення дискримінації застрахованих осіб за ознаками статі, віку, етнічного походження, місця проживання (міські поселення, сільська місцевість) та іншими дискримінаційними ознаками”.

Крім того, вважаємо за доцільне абзаци шостий та сьомий зазначеної статті викласти, відповідно, в такій редакції:

“формування та використання страхових коштів на засадах

	<p>видів соціальних виплат та допомоги, які є основним джерелом існування;</p> <p>цільового використання коштів загальнообов'язкового державного соціального страхування;</p> <p>паритетності представників усіх суб'єктів загальнообов'язкового державного соціального страхування в управлінні загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням.</p>	<p><i>солідарності та субсидування; державного гарантування застрахованим особам реалізації їхніх прав;”.</i></p>
	<p>Розділ II. УПРАВЛІННЯ ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВИМ ДЕРЖАВНИМ СОЦІАЛЬНИМ СТРАХУВАННЯМ</p> <p>Розділ III. НАГЛЯД У СФЕРІ ЗАГАЛЬНО-ОБОВ'ЯЗКОВОГО ДЕРЖАВНОГО СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ</p> <p>Розділ IV. КОШТИ ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВОГО ДЕРЖАВНОГО СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ ТА ПОРЯДОК ЇХ ВИКОРИСТАННЯ</p> <p>Розділ V. БЮДЖЕТ, ОБЛІК ТА ЗВІТНІСТЬ ЦІЛЮВИХ СТРАХОВИХ ФОНДІВ</p> <p>Розділ VI. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗА ЗАГАЛЬНО-ОБОВ'ЯЗКОВИМ ДЕРЖАВНИМ СОЦІАЛЬНИМ СТРАХУВАННЯМ</p> <p>Розділ VIII. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ</p>	<p>Норми цих розділів за своїм змістом <u>не стосуються питання забезпечення гендерної рівності, запобігання та протидії дискримінації</u> як за ознакою статі, так і за іншими дискримінаційними ознаками.</p>
	<p>Розділ VII. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТРАХУВАЛЬНИКІВ, СТРАХОВИКІВ ТА ОСІБ, ЯКІ НАДАЮТЬ СОЦІАЛЬНІ ПОСЛУГИ</p> <p>Стаття 28. Відповідальність страхувальників, а також осіб,</p>	<p>3 урахуванням запропонованого</p>

	<p>які надають соціальні послуги</p> <p>Роботодавці несуть відповідальність за шкоду, заподіяну застрахованим особам або страховикам внаслідок невиконання або неналежного виконання своїх обов'язків із загальнообов'язкового державного соціального страхування, відповідно до законодавства.</p> <p>...</p> <p>Роботодавцю забороняється вчиняти будь-які дії, що можуть призвести до прийняття ним разом із застрахованою особою спільного рішення, яке може в подальшому завдати шкоди цій особі. <i>(Частина четверта)</i></p>	<p>уточнення змісту поняття “застрахована особа” в Законі України від 08.07.2010 № 2464-VI “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування” (пункт 3 частини першої статті 1) можна вважати, що наведеними в цій статті нормами <u>враховані положення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та законодавства про запобігання та протидію дискримінації</u>.</p> <p>Водночас вважаємо за доцільне частину четверту цієї статті після слова “будь-які” доповнити словом “дискримінаційні”.</p>
<p>6. Закон України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування” (№ 1105-XIV від 23.09.1999; редакція станом на 25.07.2018)</p>	<p>Розділ І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ</p> <p>Стаття 3. Принципи соціального страхування</p> <p>1. <u>Соціальне страхування здійснюється за принципами:</u></p> <p>1) законодавчого визначення умов і порядку здійснення соціального страхування;</p> <p>2) обов'язковості страхування осіб відповідно до видів соціального страхування та можливості добровільності страхування у випадках, передбачених законом;</p> <p>3) <u>державних гарантій реалізації застрахованими особами своїх прав;</u></p>	<p>Цією статтею, на наш погляд, <u>не в повній мірі враховані положення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та законодавства про запобігання та протидію дискримінації</u>.</p> <p>З огляду на це, вважаємо за необхідне <u>статтю доповнити новим</u></p>

	<p>4) обов'язковості фінансування Фондом витрат, пов'язаних із наданням матеріального забезпечення, страхових виплат та соціальних послуг, в обсягах, передбачених цим Законом;</p> <p>5) формування та використання страхових коштів на засадах солідарності та субсидування;</p> <p>6) диференціації розміру виплати допомоги залежно від страхового стажу;</p> <p>7) диференціювання страхового тарифу з урахуванням умов і стану безпеки праці, виробничого травматизму та професійної захворюваності на кожному підприємстві;</p> <p>8) економічної заінтересованості суб'єктів страхування в поліпшенні умов і безпеки праці;</p> <p>9) цільового використання коштів соціального страхування;</p> <p>10) відповідальності роботодавців та Фонду за реалізацію права застрахованої особи на матеріальне забезпечення та соціальні послуги за цим Законом.</p>	<p><u>пунктом (принципом) такого змісту:</u></p> <p><i>“забезпечення рівних прав, можливостей та недопущення дискримінації застрахованих осіб за ознаками статі, віку, етнічного походження, місця проживання (міські поселення, сільська місцевість) та іншими дискримінаційними ознаками”.</i></p> <p>Крім того, вважаємо за доцільне пункт 3 зазначеної статті викласти в такій редакції:</p> <p><i>“державного гарантування застрахованим особам реалізації їхніх прав;”.</i></p>
	<p>Розділ II. ФОНД СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ УКРАЇНИ</p>	<p>Норми цього розділу за своїм змістом <u>не стосуються питання забезпечення гендерної рівності, запобігання та протидії дискримінації</u> як за ознакою статі, так і за іншими дискримінаційними ознаками.</p>
	<p>Розділ III. ПРАВА, ОБОВ'ЯЗКИ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ СТРАХУВАЛЬНИКА І ЗАСТРАХОВАНИХ ОСІБ</p> <p>Стаття 15. Права, обов'язки та відповідальність роботодавця як страхувальника</p> <p>...</p>	<p>З урахуванням запропонованого уточнення змісту поняття “застрахована особа” можна вважати,</p>

	<p>2. Роботодавець зобов'язаний:</p> <p>1) надавати та оплачувати застрахованим особам у разі настання страхового випадку відповідний вид матеріального забезпечення, страхових виплат та соціальних послуг згідно із цим Законом;</p> <p>...</p> <p>4. Роботодавцеві забороняється вчиняти будь-які дії, що можуть призвести до прийняття ним разом із застрахованою особою спільного рішення, яке може в подальшому зашкодити цій особі або членам її сім'ї реалізувати своє право на матеріальне забезпечення та отримання соціальних послуг відповідно до цього Закону.</p> <p>5. Роботодавець несе відповідальність за:</p> <p>...</p> <p>4) шкоду, заподіяну застрахованим особам або Фонду внаслідок невиконання або неналежного виконання обов'язків, визначених цим Законом.</p> <p>Стаття 16. Права, обов'язки та відповідальність застрахованих осіб</p> <p>1. Застраховані особи мають право на:</p> <p>...</p> <p>2) отримання у разі настання страхового випадку матеріального забезпечення, страхових виплат та соціальних послуг, передбачених цим Законом;</p> <p>...</p> <p>8) оскарження дії страховика, страхувальника-роботодавця щодо надання матеріального забезпечення, страхових виплат та соціальних послуг;</p>	<p>що пунктом 1 частини другої, частиною четвертою та пунктом 4 частини п'ятої статті 15, пунктами 2, 8 та 9 частини першої статті 16 <u>враховані положення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та законодавства про запобігання та протидію дискримінації</u>.</p> <p>Водночас вважаємо за доцільне частину четверту статті 15 після слова "будь-які" доповнити словом "дискримінаційні".</p>
--	---	---

	<p>9) судовий захист своїх прав.</p> <p>Розділ IV. ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВЕ ДЕРЖАВНЕ СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ У ЗВ'ЯЗКУ З ТИМЧАСОВОЮ ВТРАТОЮ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ</p> <p>Стаття 18. Особи, які підлягають страхуванню у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності</p> <p>1. Страхуванню у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності підлягають особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту), цивільно-правового договору, на інших підставах, передбачених законом, на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності та господарювання, у тому числі в іноземних дипломатичних та консульських установах, інших представництвах нерезидентів або у фізичних осіб, а також обрані на виборні посади в органах державної влади, органах місцевого самоврядування та в інших органах, фізичні особи - підприємці, особи, які провадять незалежну професійну діяльність, члени фермерського господарства, якщо вони не належать до осіб, які підлягають страхуванню у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності на інших підставах.</p> <p><i>(Стаття 18. Громадяни, які підлягають страхуванню у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності</i></p> <p><i>1. Страхуванню у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності підлягають громадяни незалежно від статі, віку, етнічного походження та інших дискримінаційних ознак, які:</i></p> <p><i>працюють на умовах трудового договору (контракту), цивільно-правового договору, на інших підставах, передбачених</i></p>	<p>Ця стаття за своїм змістом стосується питання забезпечення гендерної рівності, запобігання та протидії дискримінації як за ознакою статі, так і за іншими дискримінаційними ознаками. Однак зазначене питання <u>не унормоване даною статтею</u>.</p> <p>З огляду на це та для кращого сприйняття змісту статті, вважаємо за доцільне <u>внести до неї зміни</u> (<i>виділені жирним шрифтом</i>), виклавши її в редакції, наведеній у графі 2 курсивом – у дужках.</p>
--	---	--

законом, на підприємствах, в установах, організаціях різних форм власності та організаційно-правових форм господарювання, у тому числі в іноземних дипломатичних та консульських установах, інших представництвах нерезидентів або у фізичних осіб, а також обрані на виборні посади в органах державної влади, органах місцевого самоврядування та в інших органах;

є фізичними особами - підприємцями, особами, що провадять незалежну професійну діяльність, членами фермерського господарства, якщо вони не належать до осіб, які підлягають страхуванню у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності на інших підставах.)

Стаття 19. Право громадян на матеріальне забезпечення та соціальні послуги за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності

1. Право на матеріальне забезпечення та соціальні послуги за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності мають застраховані особи – громадяни України, іноземці, особи без громадянства та члени їх сімей, які проживають в Україні, якщо інше не передбачено міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України. *(Абзац перший частини першої)*

...

3. Члени особистого селянського господарства, якщо вони не належать до осіб, які підлягають страхуванню відповідно до цього Закону, мають право на матеріальне забезпечення та соціальні послуги відповідно до цього Закону, за умови сплати страхових внесків до Фонду згідно із законом.

З урахуванням запропонованого уточнення змісту поняття “застрахована особа” можна вважати, що абзацом першим частини першої та частиною третьою цієї статті враховані положення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та законодавства про запобігання та протидію дискримінації.

У контексті зробленого висновку слід зазначити, що члени особистого селянського господарства у разі сплати страхових внесків до Фонду також набувають статусу застрахованої особи, а отже, мають

	...	право на матеріальне забезпечення та соціальні послуги за цим видом страхування.
	<p>Розділ V. ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВЕ ДЕРЖАВНЕ СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ ВІД НЕЩАСНОГО ВИПАДКУ НА ВИРОБНИЦТВІ ТА ПРОФЕСІЙНОГО ЗАХВОРЮВАННЯ, ЯКІ СПРИЧИНИЛИ ВТРАТУ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ</p> <p>Стаття 35. Особи, які підлягають страхуванню від нещасного випадку</p> <p>1. Страхуванню від нещасного випадку підлягають:</p> <p>1) особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту), цивільно-правового договору, на інших підставах, передбачених законом, на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності та господарювання, у тому числі в іноземних дипломатичних та консульських установах, інших представництвах нерезидентів, або у фізичних осіб, а також обрані на виборні посади в органах державної влади, органах місцевого самоврядування та в інших органах, фізичні особи - підприємці, особи, які провадять незалежну професійну діяльність, члени фермерського господарства, якщо вони не належать до осіб, які підлягають страхуванню від нещасного випадку на інших підставах;</p> <p>2) учні та студенти навчальних закладів, клінічні ординатори, аспіранти, докторанти, залучені до будь-яких робіт під час, перед або після занять; під час занять, коли вони набувають професійних навичок; у період проходження виробничої практики (стажування), виконання робіт на</p>	<p>Ця стаття за своїм змістом стосується питання забезпечення гендерної рівності, запобігання та протидії дискримінації як за ознакою статі, так і за іншими дискримінаційними ознаками. Однак зазначене питання <u>не унормоване даною статтею</u>.</p> <p>З огляду на це та для кращого сприйняття змісту статті, вважаємо за доцільне <u>внести до назви та частини першої статті зміни (виділені жирним шрифтом)</u>, виклавши їх у редакції, наведеній у графі 2 курсивом – у дужках.</p>

підприємствах;

3) особи, які утримуються у виправних закладах та залучаються до трудової діяльності на виробництві цих установ або на інших підприємствах за спеціальними договорами.

...

3. Добровільно від нещасного випадку можуть застрахуватися члени особистого селянського господарства, якщо вони не належать до осіб, які підлягають страхуванню від нещасного випадку на інших підставах.

(Стаття 35. Громадяни, які підлягають страхуванню від нещасного випадку

1. Страхуванню від нещасного випадку підлягають громадяни незалежно від статі, віку, етнічного походження та інших дискримінаційних ознак, які:

1) працюють на умовах трудового договору (контракту), цивільно-правового договору, на інших підставах, передбачених законом, на підприємствах, в установах, організаціях різних форм власності та організаційно-правових форм господарювання, у тому числі в іноземних дипломатичних та консульських установах, інших представництвах нерезидентів, або у фізичних осіб, а також обрані на виборні посади в органах державної влади, органах місцевого самоврядування та в інших органах;

2) є фізичними особами - підприємцями, особами, що провадять незалежну професійну діяльність, членами фермерського господарства, якщо вони не належать до осіб, які підлягають страхуванню у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності на інших підставах;

	<p>3) утримуються у виправних закладах та залучаються до трудової діяльності на виробництві цих установ або на інших підприємствах, в установах та організаціях за спеціальними договорами;</p> <p>4) є учнями та студентами навчальних закладів, клінічними ординаторами, аспірантами, докторантами, що залучені до будь-яких робіт під час, перед або після занять; під час занять, коли вони набувають професійних навичок; у період проходження виробничої практики (стажування), виконання робіт на підприємствах, в установах, організаціях..)</p>	
	<p>Розділ VI. КОНТРОЛЬ ТА НАГЛЯД У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ</p> <p>Розділ VII. ПРИКІНЦЕВІ ТА ПЕРЕХІДНІ ПОЛОЖЕННЯ</p>	<p>Норми цих розділів за своїм змістом <u>не стосуються питання забезпечення гендерної рівності, запобігання та протидії дискримінації</u> як за ознакою статі, так і за іншими дискримінаційними ознаками.</p>
<p>7. Закон України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” (№ 1533-III від 02.03.2000; редакція станом на 31.08.2018)</p>	<p>Розділ I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ</p> <p>Стаття 2. Принципи страхування на випадок безробіття</p> <p><u>Страхування на випадок безробіття здійснюється за принципами:</u></p> <p><u>надання державних гарантій реалізації застрахованими особами своїх прав;</u></p> <p>обов’язковості страхування на випадок безробіття всіх працюючих на умовах трудового договору (контракту) та на інших підставах, передбачених законом, та можливості добровільного страхування у випадках, передбачених законом;</p> <p>цільового використання коштів страхування на випадок безробіття;</p>	<p>Цією статтею, на наш погляд, <u>не в повній мірі враховані положення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та законодавства про запобігання та протидію дискримінації.</u></p> <p>З огляду на це, вважаємо за необхідне <u>статтю доповнити новим абзацом (принципом) такого змісту:</u></p> <p><i>“забезпечення рівних прав,</i></p>

	<p>солідарності та субсидування; обов'язковості фінансування Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття витрат, пов'язаних з наданням матеріального забезпечення у випадку безробіття та соціальних послуг в обсягах, передбачених цим Законом; паритетності в управлінні страхуванням на випадок безробіття держави, представників застрахованих осіб та роботодавців; диференціації розмірів виплати допомоги по безробіттю залежно від страхового стажу та тривалості безробіття; законодавчого визначення умов і порядку здійснення страхування на випадок безробіття.</p> <p>Стаття 4. Особи, які підлягають страхуванню на випадок безробіття</p> <p>1. Страхуванню на випадок безробіття підлягають особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту), включаючи тих, які проходять альтернативну (невійськову) службу, цивільно-правового договору чи на інших підставах, передбачених законом, військовослужбовці (крім військовослужбовців строкової служби) та інші особи, які проходять службу та отримують грошове забезпечення (далі - військовослужбовці), особи, які провадять незалежну професійну діяльність, фізичні особи - підприємці, члени фермерського</p>	<p><i>можливостей та недопущення дискримінації застрахованих осіб за ознаками статі, віку, етнічного походження, місця проживання (міські поселення, сільська місцевість) та іншими дискримінаційними ознаками”.</i></p> <p>Крім того, вважаємо за доцільне абзаци другий та п'ятий зазначеної статті викласти, відповідно, в такій редакції:</p> <p><i>“державного гарантування застрахованим особам реалізації їхніх прав; формування та використання страхових коштів на засадах солідарності та субсидування”.</i></p> <p>Ця стаття за своїм змістом стосується питання забезпечення гендерної рівності, запобігання та протидії дискримінації як за ознакою статі, так і за іншими дискримінаційними ознаками. Однак зазначене питання <u>не унормоване даною статтею.</u></p> <p>З огляду на це та для кращого сприйняття змісту статті, вважаємо за доцільне <u>внести до назви та частини</u></p>
--	---	--

господарства, якщо вони не належать до осіб, які підлягають страхуванню на інших підставах.

...

(Стаття 4. Громадяни, які підлягають страхуванню на випадок безробіття

1. Страхуванню на випадок безробіття підлягають громадяни незалежно від статі, віку, етнічного походження та інших дискримінаційних ознак, які:

працюють на умовах трудового договору (контракту), включаючи тих осіб, що проходять альтернативну (невійськову) службу, цивільно-правового договору чи на інших підставах, передбачених законом;

є фізичними особами - підприємцями, особами, що провадять незалежну професійну діяльність, членами фермерського господарства, якщо вони не належать до осіб, які підлягають страхуванню на інших підставах, військовослужбовцями (крім військовослужбовців строкової служби) та іншими особами, що проходять службу та отримують грошове забезпечення (далі – військовослужбовці).)

Стаття 6. Право на матеріальне забезпечення на випадок безробіття та соціальні послуги

1. Право на матеріальне забезпечення на випадок безробіття (далі - забезпечення) та соціальні послуги мають застраховані особи.

2. Право на забезпечення та соціальні послуги відповідно до цього Закону має також молодь, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася із строкової військової або

першої статті зміни (виділені жирним шрифтом), виклавши їх у редакції, наведеній у графі 2 курсивом – у дужках.

З урахуванням запропонованого уточнення змісту поняття “застрахована особа” можна вважати, що частинами першою, другою та третьою цієї статті враховані положення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та законодавства про запобігання та

	<p>альтернативної (невійськової) служби і яка потребує сприяння у працевлаштуванні на перше робоче місце у разі реєстрації в установленому порядку відповідних осіб як безробітних.</p> <p>3. Члени особистого селянського господарства, якщо вони не є найманими працівниками, громадяни України, які працюють за межами України та не застраховані в системі соціального страхування на випадок безробіття країни, в якій вони перебувають, мають право на забезпечення за цим Законом за умови сплати страхових внесків, якщо інше не передбачено міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України.</p> <p>...</p>	<p><u>протидію дискримінації.</u></p> <p>У контексті зробленого висновку слід зазначити, що члени особистого селянського господарства та громадяни, які здійснюють трудову діяльність за кордоном, у разі сплати страхових внесків набувають статусу застрахованої особи. Молоді громадяни, які потребують сприяння у працевлаштуванні на перше робоче місце, у разі їх реєстрації в установленому порядку як безробітних також є застрахованими особами.</p>
	<p>Розділ II. УПРАВЛІННЯ СТРАХУВАННЯМ НА ВИПАДОК БЕЗРОБІТТЯ</p> <p>Розділ III. НАГЛЯД У СФЕРІ СТРАХУВАННЯ НА ВИПАДОК БЕЗРОБІТТЯ</p> <p>Розділ IV. КОШТИ СТРАХУВАННЯ НА ВИПАДОК БЕЗРОБІТТЯ</p> <p>Розділ V. МАТЕРІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НА ВИПАДОК БЕЗРОБІТТЯ</p> <p>Розділ VI. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НЕЗАСТРАХОВАНИХ ОСІБ</p> <p>Розділ VIII. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ</p>	<p>Норми цих розділів за своїм змістом <u>не стосуються питання забезпечення гендерної рівності, запобігання та протидії дискримінації</u> як за ознакою статі, так і за іншими дискримінаційними ознаками.</p>

	<p align="center">Розділ VII. ПРАВА, ОБОВ'ЯЗКИ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У СФЕРІ СТРАХУВАННЯ НА ВИПАДОК БЕЗРОБІТТЯ</p> <p>Стаття 35. Права, обов'язки та відповідальність роботодавця</p> <p>...</p> <p>3...</p> <p>Роботодавець несе відповідальність відповідно до законодавства за шкоду, заподіяну застрахованим особам внаслідок невиконання або неналежного виконання обов'язків, визначених частиною другою цієї статті.</p> <p>Роботодавцеві забороняється вчиняти будь-які дії, що можуть призвести до прийняття ним разом із застрахованою особою спільного рішення, яке може в подальшому зашкодити цій особі або членам її сім'ї реалізувати своє право на забезпечення та отримання соціальних послуг відповідно до цього Закону. <i>(Абзац третій)</i></p> <p>...</p> <p>Стаття 36. Права, обов'язки та відповідальність застрахованих осіб</p> <p>1...</p> <p>Застраховані особи, яким виплачується забезпечення та надаються соціальні послуги за цим Законом, мають право на судовий захист своїх прав.</p> <p>...</p>	<p>З урахуванням запропонованого уточнення змісту поняття “застрахована особа” можна вважати, що частиною третьою статті 35 та частиною першою статті 36 <u>враховані положення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та законодавства про запобігання та протидію дискримінації</u>.</p> <p>Водночас вважаємо за доцільне абзац третій частини третьої статті 35 після слова “будь-які” доповнити словом “дискримінаційні”.</p>
<p>8. Закон України “Про оплату</p>	<p>Розділ I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ</p> <p>Розділ II. ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ</p>	<p>Норми цих розділів за своїм змістом <u>не стосуються питання</u></p>

<p>праці” (№ 108/95-ВР від 24.03.1995; редакція станом на 01.01.2017)</p>	<p>ПРАЦІ</p> <p>Розділ III. ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ</p> <p>Розділ V. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ</p>	<p><u>забезпечення гендерної рівності, запобігання та протидії дискримінації як за ознакою статі, так і за іншими дискримінаційними ознаками.</u></p>
	<p>Розділ IV. ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ОПЛАТУ ПРАЦІ ТА ЇХ ЗАХИСТ</p> <p>Стаття 21. Права працівника на оплату праці</p> <p>Працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору.</p> <p>Розмір заробітної плати може бути нижчим за встановлений трудовим договором та мінімальний розмір заробітної плати у разі невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилася браком, та з інших, передбачених чинним законодавством причин, які мали місце з вини працівника.</p> <p>Забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання.</p> <p>Стаття 25. Заборона обмежень працівника вільно розпоряджатися своєю заробітною платою</p> <p>Забороняється будь-яким способом обмежувати працівника вільно розпоряджатися своєю заробітною платою, крім випадків, передбачених законодавством.</p> <p>Забороняються відрахування із заробітної плати, метою яких є пряма чи непряма сплата працівником роботодавцю чи</p>	<p>На нашу думку, <u>не зовсім чітко і повно сформульований зміст частини третьої статті 21 та статті 25 з точки зору законодавчого забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків при оплаті їхньої праці, недопущення дискримінації за ознакою статі та іншими дискримінаційними ознаками.</u></p> <p>Заборона на законодавчому рівні тільки зниження розмірів заробітної плати працівників ще не означає обмеження проявів дискримінації по відношенню до них при оплаті їхньої праці за різними дискримінаційними ознаками. У цьому контексті необхідно також зазначити, що роботодавцями не завжди дотримуються вимоги законодавства щодо залежності розміру заробітної плати працівників від їхнього професійно-кваліфікаційного рівня, в тому числі з причин застосування по</p>

	<p>будь-якому посередникові за одержання або збереження роботи.</p>	<p>відношенню до них дискримінаційних дій за ознакою статі.</p> <p>З огляду на це, вважаємо за доцільне <u>статті 21 і 25 викласти однією статтею із внесенням таких змін:</u></p> <p>а) назву статті викласти в такій редакції: <i>“Стаття 21. Право працівника на оплату праці та вільне розпорядження нею”;</i></p> <p>б) частину третю статті 21 викласти в такій редакції: <i>“Забороняється будь-яка дискримінація (нерівність) у сфері оплати праці за ознаками статі, віку, етнічного походження, соціального і майнового стану, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, місця проживання (міські поселення, сільська місцевість), наявності інвалідності, належності до внутрішньо переміщених осіб та іншими дискримінаційними ознаками”;</i></p>
--	---	---

		<p>в) доповнити статтю 21 частиною четвертою такого змісту: <i>“Забороняється будь-яким способом обмежувати працівника вільно розпоряджатися своєю заробітною платою, крім випадків, передбачених законодавством, а також відраховувати із його заробітної плати певні суми з метою прямої чи непрямой сплати ним роботодавцю чи будь-якому посередникові за одержання або збереження роботи”;</i> г) статтю 25 виключити.</p>
<p>9. Закон України “Про відпустки” (№ 504/96-ВР від 15.11.1996; редакція станом на 25.07.2018)</p>	<p>Розділ І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ</p> <p>Стаття 2. Право на відпустки Право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи (далі - підприємство).</p> <p>Іноземці та особи без громадянства, які працюють в Україні, мають право на відпустки нарівні з громадянами України.</p> <p>Право на відпустки забезпечується: гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати (допомоги) у випадках, передбачених цим Законом;</p>	<p>Ця стаття за своїм змістом стосується питання забезпечення гендерної рівності, запобігання та протидії дискримінації як за ознакою статі, так і за іншими дискримінаційними ознаками. Однак зазначене питання <u>не унормоване даною статтею</u>.</p> <p>Для врахування положень законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та законодавства про запобігання та протидію</p>

	<p>забороною заміни відпустки грошовою компенсацією, крім випадків, передбачених <u>статтею 24</u> цього Закону.</p>	<p>дискримінації <u>частину першу статті</u> доцільно, на нашу думку, <u>викласти в такій редакції</u>:</p> <p><i>“Кожен працівник незалежно від статі, віку, етнічного походження та інших дискримінаційних ознак має право на відпустку”.</i></p>
	<p>Розділ II. ЩОРІЧНІ ВІДПУСТКИ</p> <p>Стаття 10. Порядок надання щорічних відпусток</p> <p>...</p> <p>Щорічні відпустки повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи на даному підприємстві за бажанням працівника надаються: <i>(Частина сьома)</i></p> <p>1) жінкам - перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї, а також жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю;</p> <p>...</p> <p>10) батькам - вихователям дитячих будинків сімейного типу;</p> <p>...</p> <p>Щорічні відпустки за другий та наступні роки роботи можуть бути надані працівникові в будь-який час відповідного робочого року. <i>(Частина дев'ята)</i></p> <p>...</p> <p>Щорічні відпустки за бажанням працівника в зручний для нього час надаються: <i>(Частина тринадцята)</i></p> <p>...</p>	<p>На наш погляд, наведеними нормами цієї статті <u>не в повній мірі враховані положення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та законодавства про запобігання та протидію дискримінації або взагалі не враховані</u> (пункт 1 частини сьомої, пункт 4 частини тринадцятої).</p> <p>З огляду на це, пропонуємо <u>внести до цих норм такі зміни</u>:</p> <p>а) половину пункту 1 частини сьомої, представлену словами “а також жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю”, викласти окремим пунктом у такій редакції:</p> <p><i>“працівникам із сімейними обов'язками незалежно від статі, які доглядають за двома і більше дітьми</i></p>

	<p>4) жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю;</p> <p>5) одинокій матері (батьку), які виховують дитину без батька (матері); опікунам, піклувальникам або іншим самотнім особам, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків;</p> <p>6) дружинам (чоловікам) військовослужбовців;</p> <p>...</p> <p>9) батькам - вихователям дитячих будинків сімейного типу;</p>	<p><i>віком до 15 років або дитиною з інвалідністю, що перебувають на їхньому утриманні”.</i></p> <p>У такій самій редакції викласти також пункт 4 частини тринадцятої;</p> <p>б) пункт 10 частини сьомої та пункт 9 частини тринадцятої після слова “типу” доповнити словами “<i>незалежно від статі</i>”;</p> <p>в) пункт 5 частини тринадцятої викласти в такій редакції:</p> <p><i>“5) одиноким матері, батьку, які виховують дитину без одного із батьків, опікунам, піклувальникам або іншим самотнім особам незалежно від статі, які доглядають за однією дитиною або більшою кількістю дітей віком до 15 років за відсутності батьків”.</i></p>
	<p>Розділ III. ДОДАТКОВІ ВІДПУСТКИ У ЗВ'ЯЗКУ З НАВЧАННЯМ. ТВОРЧА ВІДПУСТКА. ВІДПУСТКА ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ТА УЧАСТІ В ЗМАГАННЯХ. ДОДАТКОВА ВІДПУСТКА ОКРЕМИМ КАТЕГОРІЯМ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ ТА ПОСТТРАЖДАЛИМ УЧАСНИКАМ РЕВОЛЮЦІЇ ГІДНОСТІ</p>	<p>З урахуванням запропонованої зміни до частини першої статті 2 “Право на відпустки” можна вважати, що норми цього розділу <u>не суперечать</u> <u>положенням законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та законодавства про запобігання та протидію</u></p>

	<p style="text-align: center;">Розділ IV. СОЦІАЛЬНІ ВІДПУСТКИ</p> <p>Стаття 18. Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку</p> <p>Після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.</p> <p>Підприємство за рахунок власних коштів може надавати жінкам частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості.</p> <p>Ця відпустка може бути використана повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особою, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, одним із прийомних батьків чи батьків-вихователів.</p> <p>...</p> <p>Стаття 18¹. Відпустка у зв'язку з усиновленням дитини</p> <p>Особі, яка усиновила дитину з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, старше трьох років, надається одноразова оплачувана відпустка у зв'язку з усиновленням дитини тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів – при усиновленні двох і більше дітей) без урахування святкових і неробочих днів після набрання законної сили рішенням про усиновлення дитини (якщо усиновлювачами є подружжя – одному з них на їх розсуд).</p> <p>...</p>	<p><u>дискримінації.</u></p> <p>На наш погляд, зазначеними статтями цього розділу <u>не в повній мірі враховані положення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та законодавства про запобігання та протидію дискримінації.</u></p> <p>З огляду на це, вважаємо за доцільне <u>внести до них такі зміни:</u></p> <p>1) частину третю статті 18 викласти в такій редакції:</p> <p><i>“Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку може надаватися повністю або частинами також:</i></p> <p><i>а) батьку дитині, бабі, діду або іншим родичам незалежно від їхньої статі, які фактично доглядають за дитиною;</i></p> <p><i>б) особі незалежно від статі, яка усиновила чи взяла під опіку дитину;</i></p> <p><i>в) одному із прийомних батьків чи батьків-вихователів”;</i></p> <p>2) частину першу статті 18¹ після слова “Особі” доповнити словами “<i>незалежно від статі</i>”, далі – за</p>
--	--	--

	<p>Стаття 19. Додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи</p> <p>Жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або яка усиновила дитину, матері особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (стаття 73 Кодексу законів про працю України).</p> <p>...</p>	<p>текстом;</p> <p>3) частину першу статті 19 викласти в такій редакції:</p> <p><i>“Працівникам із сімейними обов’язками незалежно від статі, які доглядають за двома і більше дітьми віком до 15 років, дитиною з інвалідністю або повнолітньою дитиною з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, в тому числі одиноким матері, батьку, усиновлювачу, опікуну, піклувальнику, прийомним батькам, які доглядають за дитиною віком до 15 років або повнолітньою дитиною з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, що перебувають на їхньому утриманні, щороку надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (стаття 73 Кодексу законів про працю України)”</i>.</p>
	<p>Розділ VI. ВІДПУСТКИ БЕЗ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ</p> <p>Стаття 25. Відпустка без збереження заробітної плати, що надається працівникові в обов'язковому порядку</p> <p>Відпустка без збереження заробітної плати за бажанням</p>	<p>На наш погляд, цією статтею <u>не в повній мірі враховані положення законодавства з питань забезпечення</u></p>

працівника надається в обов'язковому порядку:

1) матері або батьку, який виховує дітей без матері (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), що має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, – тривалістю до 14 календарних днів щорічно;

...

3) матері або іншим особам, зазначеним у частині третій статті 18 та частині першій статті 19 цього Закону, в разі якщо дитина потребує домашнього догляду, – тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку, а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний), – не більш як до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку, а якщо дитині встановлено категорію "дитина з інвалідністю підгрупи А" – до досягнення дитиною вісімнадцятирічного віку;

3⁻¹) матері або іншій особі, зазначеній у частині третій статті 18 цього Закону, для догляду за дитиною віком до 14 років на період оголошення карантину на відповідній території;

...

10) працівникам для догляду за хворим рідним по крові або по шлюбу, який за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, – тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше 30 календарних днів;

...

17) працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, – тривалістю 12 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального

рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та законодавства про запобігання та протидію дискримінації.

З огляду на це, пропонуємо внести до зазначеної статті такі зміни:

а) пункти 1, 3 і 3⁻¹ частини першої викласти одним пунктом у такій редакції:

“1) працівникам із сімейними обов'язками незалежно від статі:

які доглядають за двома і більше дітьми віком до 15 років або дитиною з інвалідністю, що перебувають на їхньому утриманні – тривалістю до 14 календарних днів протягом робочого року;

діти яких, що потребують домашнього догляду, хворіють – тривалістю, визначеною медичним висновком, але не більшою за тривалість догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку;

діти яких, що потребують домашнього догляду, хворі на цукровий діабет I типу (інсулінозалежні) – тривалістю до досягнення хворою дитиною

	<p>закладу та у зворотному напрямі.</p> <p>За наявності двох або більше дітей зазначеного віку така відпустка надається окремо для супроводження кожної дитини; 18) . . .</p> <p>Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі, протягом четвертого року навчання надається за їх бажанням один вільний від роботи день на тиждень без збереження заробітної плати. <i>(Частина друга)</i></p>	<p>шістнадцятирічного віку, є особами з інвалідністю підгрупи А І групи – тривалістю до досягнення хворою дитиною вісімнадцятирічного віку;</p> <p>для догляду за дитиною віком до 15 років в умовах карантину – на період оголошення карантину у встановленому законом порядку;”;</p> <p>б) статтю доповнити частиною другою такого змісту: “Відпустка без збереження заробітної плати на підставах, передбачених пунктами 10 і 17 частини першої цієї статті, надається працівникам незалежно від їхньої статі”.</p> <p>У зв’язку з цим <u>частину другу статті вважати частиною третьою.</u></p>
	<p>Розділ V. ОПЛАТА ВІДПУСТОК</p> <p>Розділ VII. ДЕРЖАВНИЙ НАГЛЯД І КОНТРОЛЬ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ВІДПУСТКИ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ЙОГО ПОРУШЕННЯ</p> <p>Розділ VIII. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ</p>	<p>Норми цих розділів за своїм змістом <u>не стосуються питання забезпечення гендерної рівності, запобігання та протидії дискримінації</u> як за ознакою статі, так і за іншими дискримінаційними ознаками.</p>
<p>10. Закон України “Про професійний розвиток працівників”</p>	<p>Розділ I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ</p> <p>Стаття 2. Державна політика у сфері професійного розвитку працівників</p> <p>1. Метою державної політики у сфері професійного</p>	<p>Частиною другою цієї статті <u>не враховані положення законодавства з питань забезпечення рівних прав та</u></p>

<p>(№ 4312-VI від 12.01.2012; редакція станом на 01.01.2013)</p>	<p>розвитку працівників є підвищення їх конкурентоспроможності відповідно до суспільних потреб шляхом сприяння роботодавцю в ефективному використанні праці та забезпеченні досягнення належного професійного рівня працівниками.</p> <p>2. Державна політика у сфері професійного розвитку працівників формується за принципами:</p> <ul style="list-style-type: none"> доступності професійного розвитку працівникам; вільного вибору роботодавцем форм і методів забезпечення професійного розвитку працівників з урахуванням специфіки їх роботи; додержання інтересів роботодавця та працівника; безперервності процесу професійного розвитку працівників. 	<p><u>можливостей жінок і чоловіків та законодавства про запобігання та протидію дискримінації.</u></p> <p>З огляду на це, вважаємо за необхідне <u>частину другу</u> даної статті доповнити новим абзацом <u>(принципом) такого змісту:</u></p> <p><i>“забезпечення рівних прав, можливостей та недопущення дискримінації працівників за ознаками статі, віку, етнічного походження, місця проживання (міські поселення, сільська місцевість) та іншими дискримінаційними ознаками в процесі організації та проведення їх професійного навчання”.</i></p>
	<p>Розділ III. АТЕСТАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ</p> <p>Стаття 12. Категорії працівників, які не підлягають атестації</p> <p>1. Атестації не підлягають:</p> <ul style="list-style-type: none"> працівники, які відпрацювали на відповідній посаді менше одного року; вагітні жінки; особи, які здійснюють догляд за дитиною віком до трьох років або дитиною-інвалідом, інвалідом дитинства; одинокі матері або одинокі батьки, які мають дітей віком до 	<p>На наш погляд, цією статтею <u>не в повній мірі враховані положення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та законодавства про запобігання та протидію дискримінації.</u></p> <p>З огляду на це та з урахуванням сучасних вимог соціально-</p>

	<p>чотирнадцяти років; неповнолітні; особи, які працюють за сумісництвом. Законом чи колективним договором можуть установлюватися інші категорії працівників, які не підлягають атестації.</p>	<p>економічного розвитку країни, вважаємо за доцільне <u>статтю викласти в такій редакції:</u></p> <p><i>“1. Атестації не підлягають:</i></p> <p><i>1) працівники, які відпрацювали на відповідній посаді менше одного року;</i></p> <p><i>2) неповнолітні особи;</i></p> <p><i>3) працівники, яких обрано на посаду;</i></p> <p><i>4) працівники, яких поновлено на роботі за рішенням суду, – протягом одного року з дня поновлення.</i></p> <p><i>2. Вагітні жінки, працівники із сімейними обов’язками незалежно від статі протягом одного року після виходу на роботу з відпустки для догляду за дитиною або іншим членом сім’ї проходять атестацію винятково за їхнім бажанням.</i></p> <p><i>3. Законом чи колективним договором можуть встановлюватися інші категорії працівників незалежно від їхньої статі, які не підлягають атестації.”</i></p>
	<p>Розділ II. ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКІВ</p> <p>Розділ IV. ФІНАНСУВАННЯ ЗАХОДІВ ІЗ</p>	<p>Норми цих розділів за своїм змістом <u>не стосуються питання</u></p>

	<p>ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ</p> <p>Розділ V. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ</p>	<p><u>забезпечення гендерної рівності, запобігання та протидії дискримінації як за ознакою статі, так і за іншими дискримінаційними ознаками.</u></p>
		<p>Узагальнений висновок</p> <p>У цьому законі відсутні норми, які б регламентували, зокрема:</p> <p>а) <u>права і обов'язки працівників та роботодавців, пов'язані із проходженням професійного навчання, в тому числі щодо забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків, недопущення дискримінації за ознакою статі та іншими дискримінаційними ознаками у сфері професійного навчання працівників;</u></p> <p>б) <u>порядок проведення стажування працівників як складової їх професійного розвитку з урахуванням положень законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та законодавства про запобігання та протидію дискримінації.</u></p>
<p>11. Закон України “Про рекламу” (№ 270/96-ВР</p>	<p>Розділ II. ЗАГАЛЬНІ ВИМОГИ ДО РЕКЛАМИ</p> <p>Стаття 8. Загальні вимоги до реклами</p> <p>1. <u>У рекламі забороняється:</u></p>	<p><u>Цією статтею враховані положення законодавства з питань забезпечення</u></p>

<p>від 03.07.1996; редакція станом на 26.07.2018)</p>	<p>... вміщувати твердження, які є дискримінаційними за ознаками походження людини, її соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, освіти, політичних поглядів, ставлення до релігії, за мовними ознаками, родом і характером занять, місцем проживання, а також такі, що дискредитують товари інших осіб; (Абзац третій частини першої)</p> <p>... 2. Розповсюджувачі реклами не можуть поширювати рекламу, якщо відповідно до законодавства види діяльності або товари, що рекламуються, підлягають обов'язковій сертифікації або їх виробництво чи реалізація вимагає наявності відповідних дозволу, ліцензії, а рекламодавець не надав розповсюдженню реклами копії таких сертифіката, дозволу, ліцензії, засвідчених у встановленому порядку.</p> <p>...</p>	<p><u>рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та законодавства про запобігання та протидію дискримінації.</u></p>
	<p>Розділ III. СОБЛИВОСТІ РЕКЛАМУВАННЯ ДЕЯКИХ ВИДІВ ТОВАРУ</p> <p>Стаття 24-1. Реклама послуг із працевлаштування</p> <p>1. <u>Забороняється в рекламі про вакансії (прийом на роботу) зазначати вік кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати вимоги, що надають перевагу жіночій або чоловічій статі, представникам певної раси, кольору шкіри (крім випадків, визначених законодавством, та випадків специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі), щодо політичних,</u></p>	<p>Цією статтею <u>враховані положення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та законодавства про запобігання та протидію дискримінації.</u></p>

	<p>релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших об'єднаннях громадян, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.</p> <p>2. Текст реклами про діяльність суб'єкта господарювання, що надає послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні, повинен містити примітку, що <u>отримувати від громадян, яким надано послуги з пошуку роботи та сприяння в працевлаштуванні, інші пов'язані з цим послуги, гонорари, комісійні або інші винагороди забороняється.</u></p> <p>3. <u>У разі порушення вимог цієї статті рекламодавець сплачує до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття штраф у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення.</u></p>	
	<p>Розділ I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ</p> <p>Розділ IV. КОНТРОЛЬ ЗА ДОТРИМАННЯМ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО РЕКЛАМУ</p> <p>Розділ V. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ</p>	<p>Норми цих розділів за своїм змістом <u>не стосуються питання забезпечення гендерної рівності, запобігання та протидії дискримінації</u> як за ознакою статі, так і за іншими дискримінаційними ознаками.</p>
<p>12. Постанова Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 № 96 “Про затвердження Положення про Державну</p>	<p>ПОЛОЖЕННЯ про Державну службу України з питань праці (редакція станом на 01.09.2017)</p> <p>...</p> <p>3. Основними завданнями Держпраці є:</p> <p>1) реалізація державної політики у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поведження з вибуховими</p>	<p>Наведеними нормами зазначеного законодавчого акта (вони за своїм змістом стосуються питання забезпечення гендерної рівності та</p>

<p>службу України з питань праці“ (із змінами)</p>	<p>матеріалами промислового призначення, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов’язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб;</p> <p>...</p> <p>4. Держпраці відповідно до покладених на неї завдань:</p> <p>...</p> <p>2) готує та подає в установленому порядку пропозиції щодо формування державної політики у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, . . . також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов’язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб . . .</p> <p>3) координує відповідно до законодавства роботу міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Ради міністрів Автономної Республіки Крим, місцевих держадміністрацій, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, інших суб’єктів господарювання . . . з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов’язкове державне соціальне страхування в частині</p>	<p>недопущення дискримінації як за ознакою статі, так і за іншими дискримінаційними ознаками) <u>не передбачені або, можливо, не чітко викладені завдання і функції Держпраці та її територіальних органів щодо здійснення державного нагляду і контролю за дотриманням законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та законодавства про запобігання та протидію дискримінації у сфері праці.</u></p> <p>З огляду на це, вважаємо за необхідне <u>внести до Положення про Державну службу України з питань праці зміни</u> – доцільно, на наш погляд, у рамках приведення цього законодавчого акта у відповідність із Трудовим кодексом України, проект якого нині розробляється, після його ухвалення та набрання ним чинності, – передбачивши в ньому, зокрема, такі норми, що стосуються повноважень Держпраці:</p> <p><i>“Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення нагляду</i></p>
---	---	---

	<p>призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб;</p> <p>б) здійснює державний контроль за дотриманням законодавства про працю юридичними особами, у тому числі їх структурними та відокремленими підрозділами, які не є юридичними особами, та фізичними особами, які використовують найману працю;</p> <p>б⁻¹) здійснює державний нагляд за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення виконавчими органами міських рад міст обласного значення, сільських, селищних, міських рад об'єднаних територіальних громад та центральними органами виконавчої влади;</p> <p>...</p> <p>9) здійснює державний контроль за дотриманням вимог законодавства про працю, зайнятість населення в частині дотримання прав громадян під час прийому на роботу та працівників під час звільнення з роботи; використання праці іноземців та осіб без громадянства; наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця; дотримання прав і гарантій стосовно працевлаштування громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню; провадження діяльності з надання послуг з посередництва та працевлаштування;</p> <p>...</p> <p>12) здійснює державний нагляд (контроль) за додержанням</p>	<p><i>та контролю за дотриманням трудового законодавства:</i></p> <p><i>1) здійснює нагляд за дотриманням трудового законодавства, в тому числі:</i></p> <p><i><u>положень трудового законодавства, які стосуються питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі та іншими дискримінаційними ознаками;</u></i></p> <p><i>законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб;</i></p> <p><i>2) здійснює нагляд за діяльністю центральних і місцевих органів виконавчої влади, Ради міністрів Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування з виконання покладених на них функцій контролю за дотриманням</i></p>
--	--	--

фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб;

...

6. Держпраці для виконання покладених на неї завдань має право:

...

5) безперешкодно проводити перевірки виробничих, службових, адміністративних приміщень та об'єктів виробництва фізичних та юридичних осіб, які використовують найману працю та працю фізичних осіб . . . здійснення нагляду та контролю за додержанням якого віднесено до повноважень Держпраці;

б) проводити безперешкодно перевірки в адміністративних приміщеннях робочих органів виконавчих дирекцій Фонду соціального страхування України, Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття . . . з питань призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення . . . з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб .

...

11. Голова Держпраці:

...

4) забезпечує виконання Держпраці та її територіальними органами Конституції та законів України, актів Президента

трудового законодавства, в тому числі його положень, які стосуються питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі та іншими дискримінаційними ознаками;

3) заслуховує інформацію роботодавців, органів контролю про роботу щодо забезпечення дотримання трудового законодавства, в тому числі його положень, які стосуються питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі та іншими дискримінаційними ознаками”.

	України та Кабінету Міністрів України, що належать до компетенції Держпраці; ...	
--	---	--

Матеріал підготовлено за підтримки Міжнародного фонду “Відродження” у межах проекту "Концепція імплементації стандартів ЄС щодо збалансування професійного та особистого життя працівників". Матеріал відображає позицію авторів і не обов'язково збігається з позицією Міжнародного фонду “Відродження”.