

## **ЗАКОНОДАВЧІ РЕКОМЕНДАЦІЇ**

### **1-ЗАГАЛЬНІ ЗАУВАЖЕННЯ**

Кодекс законів про працю перебуває на стадії реформування, а це є чудовою нагодою змінити деякі його аспекти. Окрім того, що буде зазначено далі стосовно питань ґендерної рівності, для досягнення більшої чіткості та системності було б доцільним вилучити з нього норми, які стосуються охорони праці та здоров'я і включити їх до Закону України «*Про охорону праці*». З іншого боку, було б належним внести зміни до Постанов, які регулюють діяльність обох інспекцій з метою надання більшої гнучкості їхній діяльності у сенсі того, що було зазначено вище, а також визначити випадки створення перешкод діяльності інспекторів з боку підприємців як порушення.

### **2-ДИСКРИМІНАЦІЯ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ**

У відповідності до коментарів Комітету експертів МОП, викладених у його звіті від 2009 року, існує необхідність внести зміни до норм, які стосуються рівності заробітної плати між жінками та чоловіками (нагадаємо, що така вимога розглядається тільки у світлі однакової кваліфікації та умов праці), для їх приведення у відповідність до Конвенції МОП № 100, підписаної Україною, де передбачається зобов'язання не допускати дискримінацію за рівнем заробітної плати між жінками і чоловіками за однакову роботу і за роботу рівної цінності. Разом з тим, не знімаючи рекомендації щодо зазначених змін, слід зазначити, що принцип однакової зарплати за роботу рівної цінності є повністю застосовним в Україні, оскільки вона ратифікувала Конвенцію МОП № 100, яка, як міжнародна угода, превалює над внутрішнім законодавством країни згідно із Статтею 2 Закону України «*Про рівні права та можливості жінок і чоловіків*», де зазначено:

*Якщо міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені цим Законом, то застосовуються правила міжнародного договору.*

Але головною законодавчою новелою, абсолютно необхідною для боротьби з дискримінацією за ознакою статі, є концепція непрямой дискримінації. Метою має бути запровадження цієї концепції у свідомість підприємців та працівників, набуття нею статусу частини «культури» робочих стосунків, а відправною точкою для цього має стати її включення до законодавства, найкраще – у переліку визначень Статті 1 Закону України «*Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків*» на додаток до її фіксації у Кодексі законів про працю, який як раз перебуває на етапі реформування. Приклад визначення можна знайти у

Статті 2.1 b) Директиви 2006/54/СЕ, де визначається, що актом непрямой дискримінації буде ситуація, коли певне положення, критерій або практика, на перший погляд, нейтрального характеру ставлять осіб певної статі у невідгідне положення по відношенню до осіб іншої статі, за винятком випадків, коли таке положення, критерій або практика можуть об'єктивно виправдовуватись законною метою, а засоби досягнення такої мети є адекватними та необхідними.

Для проведення аналізу можливого існування непрямой дискримінації абсолютно необхідним знаряддям стає статистика. (...) Тому і ті, хто прагне довести існування дискримінації, так і ті, хто прагне захиститися від таких закидів, повинні піддавати статистичному аналізу різні процеси ...

Робочий документ МОП