

Друкується за рішенням вченої ради Чернігівського державного технологічного університету (протокол № 10 від 24 грудня 2012 р.).

Соціальне право України : науковий збірник / Черніг. держ. технол. ун-т, Укр. асоц. фахівців труд. права. – Чернігів : Черніг. держ. технол. ун-т, 2012. – № 1 (1). – 289 с.

У науковому збірнику "Соціальне право України" висвітлюються актуальні питання й нагальні проблеми науки і практики трудового права та права соціального забезпечення.

Видання розраховане та може бути використане науковцями, юристами, аспірантами, викладачами й студентами навчальних закладів і зацікавленими особами.

УДК 349.3(477)(066)
ББК 67.405я43

Головний редактор:

Шкарлет С.М., доктор економічних наук, професор, ректор Чернігівського державного технологічного університету, Заслужений діяч науки і техніки України.

Заступник головного редактора:

Венедіктов В.С., доктор юридичних наук, професор, Президент Української федерації фахівців трудового права, Заслужений юрист України.

Відповідальний секретар:

Шумна Л.П., кандидат юридичних наук, доцент, завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення Чернігівського державного технологічного університету.

Члени редакційної колегії:

Іншин М.І., доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету ім. Т. Шевченка;

Хуторян Н.М., доктор юридичних наук, професор, провідний науковий співробітник відділу проблем цивільного, трудового та підприємницького права Інституту держави і права ім. В.М. Корецького НАНУ;

Андріїв В.М., доктор юридичних наук, професор, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету ім. Т. Шевченка;

Мельник К.Ю., доктор юридичних наук, доцент, начальник кафедри трудового та господарського права навчально-наукового інституту підготовки фахівців кримінальної міліції Харківського національного університету внутрішніх справ;

Попов С.В., доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри цивільно-правових дисциплін Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ;

Щербина В.І., доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету ім. Т. Шевченка.

Заснований у 2012 році. Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації серія КВ № 19311-9/11 ПР від 05.07.2012 р.

© Колектив авторів, 2012
© Чернігівський державний технологічний університет, 2012
© Українська асоціація фахівців трудового права, 2012

ЗМІСТ

Передмова	5
Розділ I. Трудове право	
Венедіктов В.С. Соціальна політика держави і соціальне право в реаліях сучасності	7
Андріїв В.М. Трудові правовідносини: особливості та проблематика	15
Мельник К.Ю. До проблеми єдності та диференціації норм трудового права.....	22
Попов С.В. Іноземний досвід щодо вдосконалення працевлаштування	33
Щербина В.І. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: деякі правові проблеми	41
Ярошенко О.М. Базові принципи дисциплінарної відповідальності у трудовому праві.....	53
Білоусов І.А., Сапожник Г.В. Актуальні питання професійних ризиків при викладанні дисципліни «Охорона праці в галузі» для спеціальності «Управління проектами».....	63
Бурак В.Я. Питання самозахисту трудових прав і законних інтересів працівників у проекті Трудового кодексу	72
Городецька І.А. Повноваження державної інспекції України з питань праці.....	82
Колосюк А.А. Государственное регулирование рынка труда: правовой аспект.....	92
Кузнichenko О.В. Проблеми захисту службово-трудоових прав працівників органів внутрішніх справ.....	99
Поліщук М.С. Співвідношення варіацій «позикової праці» як однієї з форм нестійкої зайнятості.....	108
Пузирний В.Ф. Законодавство України щодо підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації водіїв транспортних засобів	117
Смірнова О.О. Охорона праці як інститут сучасного трудового права....	122
Волкова Г.Р. Право на працю інвалідів та його законодавче закріплення	129
Огородник О.Г. До питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці.....	137
Кабаченко М.О. Дисциплінарна відповідальність як різновид юридичної відповідальності.....	143
Селецький О.В. Право на працю та проблеми його реалізації в сучасних умовах.....	151
Жежко Т.О. Особливості міжнародно-правового регулювання соціально-трудоових відносин.....	160

Отже, з метою розширення сфери використання праці інвалідів необхідно розробляти комплексні цільові програми, які охоплювали б узгоджену систему заходів нормативно-правового, економічного, організаційного характеру, фінансово-податкові важелі впливу на суб'єктів господарювання. Система професійної реабілітації покликана формувати в інвалідів мотивацію до праці, сприяти обґрунтованому вибору чи зміні професії відповідно до стану здоров'я (виду захворювання, групи інвалідності), індивідуально-психологічних характеристик з урахуванням попиту територіального ринку праці на робочу силу за професійно-кваліфікаційним складом, успішному оволодінню професією, спеціальністю та раціональному працевлаштуванню. Тобто, робота має здійснюватися за двома основними напрямками:

1) сприяння підвищенню рівня трудової мотивації, обґрунтованому професійному вибору та досягненню високого рівня кваліфікації за професіями, спеціальностями, котрі потрібні підприємствам на даній території;

2) створення нормативно-правових, соціально-економічних, організаційних і фінансових передумов для забезпечення працевлаштування та зайнятості інвалідів.

Для вдосконалення нормативно-правового підґрунтя щодо сприяння працевлаштуванню інвалідів доцільно приймати закони прямої дії, оскільки (як підтверджує практика) підзаконні акти (інструкції, нормативи тощо) нерідко нівелюють основні положення самих законів.

Зрозуміло, що розв'язати проблему зайнятості інвалідів в Україні в повному обсязі можливо лише за умов стабільного економічного зростання.

Список використаних джерел

1. Режим доступу : <http://inva-center.com/news>.
2. Дескун Л. Право человека / Л. Дескун. – Нью-Йорк : ООН, 1993. – С. 1.
3. Декларація про права інвалідів : проголошена резолюцією Генеральної Асамблеї ООН від 3 грудня 1975 р. // Міжнародні акти про права людини : збірник документів. – М. : НОРМА-ІНФРА, 2000. – С. 341-342.
4. Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів [Електронний ресурс] : Резолюція 48/96 Генеральної Асамблеї ООН від 20 грудня 1993 року. – Режим доступу : zakon2.rada.gov.ua.

5. Конвенція МОП № 159 про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів від 1 червня 1983 року // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці / Міжнародне бюро праці. – Женева, 1999. – Т.І. – С. 1262-1265.

6. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять від 25.06.1958 № 111 (укр/рос) [Електронний ресурс] : Міжнародний документ / Міжнародна організація праці. – Режим доступу : zakon4.rada.gov.ua.

7. Рекомендація МОП № 168 щодо професійної реабілітації та зайнятості інвалідів від 1 червня 1983 року // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці / Міжнародне бюро праці. – Женева, 1999. – Т.І. – С. 1266-1272.

8. Рекомендація МОП № 99 щодо перекваліфікації інвалідів від 1 червня 1958 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці / Міжнародне бюро праці. – Женева, 1999. – Т.І. – С. 601-608.

9. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30.

10. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами / укл. В. С. Ковальський, Л. П. Ляшко. – К. : Юрінком Інтер, 2004.

11. Про основи соціальної захищеності інвалідів : Закон України від 21.03.91 (із змінами та доповненнями) // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 21. – Ст. 252.

12. Про охорону праці : Закон України від 14.10.92 № 2694-ХІІ (у редакції від 21.11.2002) // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 2. – Ст. 10.

УДК 316.346.2:331.101.232

О.Г. Огородник, ст. викладач

Чернігівський державний технологічний університет, м. Чернігів, Україна

ДО ПИТАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У ПРАЦІ

На підставі аналізу сучасного трудового права доведена невідповідність деяких його норм принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці та висловлені пропозиції щодо приведення таких норм у відповідність до норм міжнародного права.

Ключові слова: гендерна рівність; гендерні суперечності; дискримінація за ознакою статі.

На основе анализа современного трудового права доказано несоответствие некоторых его норм принципу обеспечения равных прав и возможностей женщин и мужчин в труде и высказаны предложения относительно приведения таких норм в соответствие с нормами международного права.

Ключевые слова: гендерное равенство; гендерные противоречия; дискриминация по признаку пола.

It has proved that some of industrial law's norms don't fall short of the principles of providing the equal rights and opportunities for women and men in the labor and suggestions for brining such standards in line with international law are based on the analysis of the current labor law.

Key words: *gender equality; gender differences; sexism.*

Функціонування суспільства як цілісного організму потребує нормативного впорядкування й регулювання наявних у ньому відносин, зокрема відносин між чоловіком і жінкою, а також між жінками і чоловіками як соціальними групами.

Рівноправність жінок і чоловіків є одним із питань прав людини та однією з умов забезпечення соціальної справедливості, а також необхідною й основною передумовою досягнення рівності, розвитку та миру. Передумова партнерських відносин на основі рівноправності жінок і чоловіків – одна з умов сталого розвитку, стрижнем якого є інтереси людини.

Зміст поняття рівності жінок і чоловіків передбачає таке: рівність у правах і свободах; рівність в обов'язках; рівність у відповідальності; рівність у можливостях і шансах.

Рівність прав і свобод є передусім правовою проблемою. Вона орієнтована на законодавство.

Рівність прав людини передбачає забезпечення прав жінок і чоловіків через усунення всіх форм дискримінації за статтю. Відповідно до ст. 1 Закону України від 08.09.2005 р. „Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» дискримінація за ознакою статі – це дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання користування чи здійснення на рівних підставах прав людини для жінок і чоловіків [3]. Це визнання витікає з Основного Закону держави, який встановлює, що громадяни України мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом [1].

Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується і нормами трудового законодавства, яке закріплює рівність чоловіка і жінки у трудових відносинах: при прийнятті на роботу, встановленні розміру оплати праці, режиму робочого часу і часу відпочинку тощо.

Водночас, враховуючи особливості жіночого організму, трудове законодавство передбачає пільги для працюючих жі-

нок, підвищену охорону їхньої праці. Кодекс законів про працю України (далі КЗпП) передбачає спеціальні юридичні гарантії здійснення права на працю жінками у зв'язку з материнством.

Констатуючи високий рівень охорони праці за законодавством України, не можна разом з тим ігнорувати той факт, що в багатьох випадках пільги для жінок можуть перетворитися в антипільги, черезмірний захист – у дискримінацію.

Звернемось до законодавства. Відповідно до ст. 176 КЗпП не допускається залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років. Принагідно слід зауважити, що домовленість сторін всупереч цього правила не допускається.

Уявімо собі, що у жінки є дворічна дитина, а її батьки не тільки можуть, але і хочуть доглядати за дитиною. У жінки з'явилась можливість працювати і тим самим реалізувати своє конституційне право на працю, заробляючи собі на життя працюючи, але почувши про те, що у неї маленька дитина, керівник фірми відмовив їй в укладенні трудового договору. Справа в тім, що виконання роботи було пов'язане з відрядженнями, в яке за законом вона не може бути направлена. На наш погляд, це і є дискримінація – якщо жінка втрачає можливість вигідно працевлаштуватися, тому що вона молода мама [8, с. 12].

Звернемось до іншого прикладу. До газети звернулася жінка з такою проблемою: “Працюю на посаді палатної медсестри відділення анестезіології та інтенсивної терапії. Нині перебуваю у відпустці по догляді за дитиною до трьох років. Звернулась до відділу кадрів із заявою про переривання цієї відпустки і повернення на роботу на зазначену посаду. Мені відмовлено з посиланням на ст. 55 та 176 КЗпП України. Чи правильно це?” З погляду вказаних норм відмова обґрунтована. Названі норми забороняють працювати в нічний час жінкам, котрі мають дітей віком до трьох років [7, с. 13].

Видається, що ст. 176 КЗпП знову ж таки перетворилась в антипільгову, оскільки перешкоджає можливості жінки включення в трудову діяльність.

В останні десятиріччя в багатьох країнах Заходу йде процес поступової відміни юридичних актів, які встановлюють

охорону праці жінок. Головний аргумент на користь такої відміни – негативний вплив законодавства про охорону праці жінок на їхню зайнятість і принципове несприйняття в сучасних умовах гендерної охорони праці, яка розвиває у жінок почуття неповноцінності.

Акти по спеціальній охороні жіночої праці або послаблюються виключеннями, або прямо відміняються, або оголошуються судами такими, що суперечать законам про заборону дискримінації за ознаками статі. Особливо далеко справа зайшла в Скандинавських країнах, де діюче законодавство характеризується майже повною відсутністю спеціальних норм по охороні праці жінок.

Відмітимо, що часткова відмова від гендерної охорони праці притаманна і для колишніх соціалістичних країн. Так. Закон Казахстану про працю (ст. 48) допустив вагітних жінок з їхньої згоди до роботи в нічний час [5, с. 219; 6, с. 307].

До речі, ст. 96 Трудового кодексу Російської Федерації дозволяє жінці, яка має дитину до трьох років, з її письмового дозволу працювати в нічний час [4].

Клубок гендерних суперечностей сплітається не лише з проблем, що суттєво торкаються проблем жіночого соціуму, але й тих, що торкаються і чоловіків.

Звернемось до ст. 56 КЗпП України. Суб'єктивне право на встановлення неповного робочого часу надано вагітним жінкам, жінкам, які мають дитину у віці до 14 років чи дитину-інваліда, а також жінки, які здійснюють догляд за хворим членом сім'ї. А чи має право вимагати від роботодавця надання можливості працювати на умовах неповного робочого часу син хворої матері для її догляду чи чоловік за хворою дружиною?

Вказані особи чоловічої статі можуть тільки прохати роботодавця, що не виключає відмову в наданні такої можливості.

Деякі норми сучасного трудового права у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків також не узгоджуються з нормами міжнародного права.

Пунктом 4 ст. 8 Європейської соціальної хартії (переглянутої) дозволено регламентувати залучення до робіт у нічний час лише вагітних жінок; жінок, які нещодавно народили дитину; і жінок, які годують немовлят.

Водночас ст. 175 КЗпП заборонено залучати жінок до робіт у нічний час, за винятком тих галузей народного господарства, де це зумовлено особливою потребою і дозволяється як тимчасовий захід. Перелік цих галузей і видів робіт із зазначенням максимальних термінів застосування праці жінок у нічний час затверджується Кабінетом Міністрів України. Враховуючи, що на цей час такого переліку не існує, практично ст. 175 КЗпП заборонено застосовувати працю жінок у нічний час на будь-яких роботах. Зазначене ставить жінок у нерівні час на будь-яких роботах. Зазначене ставить жінок у нерівні умови порівняно з чоловіками, оскільки під час виконання робіт рівної цінності позбавляє їх права отримувати додаткову оплату праці за роботу в нічний час. Разом з тим, ст. 20 Європейської соціальної хартії (переглянутої) заборонено дискримінацію у сфері умов праці за ознакою статі.

У цьому контексті слід вважати вдалою конструкцію ст. 140 проекту Трудового кодексу України, яка передбачала заборону залучення в нічний час лише вагітних жінок. Що стосується жінок, які мають дітей віком до трьох років, то залучення їх до роботи в нічний час допускається лише за їх письмовою згодою, що відповідає п. 4 ст. 8 Європейської соціальної хартії. Але, на жаль, проект Трудового кодексу знято з розгляду Верховною Радою України, а тому трактування норм незареєстрованого законопроекту не мають сенсу.

Пункт 5 ст. 8 Європейської соціальної хартії (переглянутої) забороняє застосування праці вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили дитину, і жінок, що годують немовлят, на підземних гірничих роботах і всіх інших роботах, які протипоказані жінкам у зв'язку з небезпечними, шкідливими для здоров'я або важкими умовами праці. Нині діюча ст. 174 КЗпП забороняє застосування праці жінок незалежно від материнства на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню).

Таким чином, статті 174-175 КЗпП не відповідають вимогам названого вище акта міжнародного права та не можуть застосовуватись, оскільки їх дотримання призведе до порушення Україною зобов'язань, узятих на себе при ратифікації

Європейської соціальної хартії (переглянутої), Конвенції ООН про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок та інших міжнародних документів. Видається, що гарантії та переваги для жінок мають надаватись лише через особливості фізіологічного стану жінки, а саме період вагітності та післяпологовий період. Вирішення питання щодо реалізації гарантії трудових прав у зв'язку з наявністю дітей у кожному конкретному випадку доцільно здійснювати за вибором батьків.

Це надасть можливість уникнути дискримінації в галузі праці щодо жінок і переважного права на укладення трудового договору саме з чоловіками через відсутність у них переваг у зв'язку з сімейними обставинами. Тому переваги у трудових відносинах щодо заборони у прийомі на роботу та звільненні з роботи, наданні соціальних відпусток, гарантій при направленні у відрядження, залучення до надурочних робіт, робіт у нічний час, у вихідні, святкові та неробочі дні у зв'язку з наявністю дітей та інших членів сім'ї, що потребують догляду, мають стосуватись рівною мірою як жінок, так і чоловіків.

Таким чином, забезпечення рівності й недискримінації статей у трудових відносинах полягає у:

- відмові від захисту прав і свобод лише жінок та розгляд проблем обох статей;
- здійснення систематичного перегляду чинних нормативних актів з метою їх відповідності тендерним принципам;
- гармонізації національного законодавства з міжнародним правом стосовно гендерної проблематики.

Юридична база для ліквідації нерівності жінки й чоловіка в національних суспільствах є важливим складником формування та функціонування демократичної і соціальної держави та розвитку гендерної демократії в країні.

Список використаних джерел

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996 – № 30. – Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
3. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2005. – № 11. – С. 9-15.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации // Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. – 2002. – № 1.
5. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право : учебник / И. Я. Киселев. – М. : ТК Велби, Проспект, 2005. – 360 с.
6. Основи теорії гендеру : навчальний посібник. – К. : К. І. С., 2004. – 536 с.
7. Про переривання відпустки для догляду за дитиною // Праця і зарплата. – 2006. – № 48 (532). – С. 19.
8. Федорук Т. Диалог / Т. Федорук // Факты. – 2004. – № 20 (1820). – С. 12.

УДК 349.22: 331.108.6

М.О. Кабаченко, наук. співроб.

Національний університет «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого», м. Харків, Україна

ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК РІЗНОВИД ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Аналізується дисциплінарна відповідальність та її особливі ознаки. Надається порівняльний аналіз дисциплінарної відповідальності з іншими видами юридичної відповідальності.

Ключові слова: дисциплінарна відповідальність, адміністративна відповідальність, матеріальна та кримінальна відповідальність.

Анализируется дисциплинарная ответственность, ее особенные признаки. Предоставляется сравнительный анализ дисциплинарной ответственности с другими видами юридической ответственности.

Ключевые слова: дисциплинарная ответственность, административная ответственность, материальная и криминальная ответственность.

Analyzes the disciplinary responsibility, her the special signs. Given her comparative analysis with other types of legal responsibility.

Key words: disciplinary responsibility, administrative responsibility, property and criminal accountability.

Сучасний стан соціально-економічного життя в нашій державі свідчить про те, що ефективно використання трудових ресурсів є необхідною передумовою фінансового процвітання України. При цьому продуктивна праця передбачає необхідність сумлінного виконання трудових обов'язків, неухильного дотримання стандартів та внутрішніх правил роботодавця. Проте, на жаль, далеко не всі працівники проявляють високий рівень правової свідомості. Тому саме для врегулювання ситуацій порушення трудової дисципліни та недопущення вчи-