

## Гарантії трудових прав жінок-матерів при прийнятті на роботу

Прийняття на роботу здійснюється за угодою між працівницею і власником підприємства або уповноваженим ним органом. Для працівниці свобода укладення трудового договору означає повну можливість обрати собі місце й рід роботи з урахуванням власних інтересів, знань, прагнень, а для підприємства - вибрати найбільш підходящого за діловими якостями працівника. І працівниця, і підприємство при цьому здійснюють свій вибір. Обидві сторони зацікавлені в тому, щоб він виявився вдалим, бо тоді трудовий договір буде стабільним. Зважаючи на це, і суспільство в цілому зацікавлене в ефективності такого вибору. Свобода його укладення є однією з юридичних гарантій права на працю [9, с. 151]. Правовою формою, яка опосередковує вільний вибір майбутніх сторін трудових правовідносин, є трудовий договір.

Встановлюючи, що вирішальною умовою трудового договору є угода сторін, законодавство разом з тим передбачає спеціальні гарантії, що забезпечують інтереси кожної сторони на стадії його укладання. У правовій літературі зазначалося, що за допомогою юридичних гарантій можна вирішити деякі завдання щодо розглядуваного питання. По-перше, вони забезпечують проголошену правом можливість досягнення певного спеціального блага за рахунок належної поведінки володільця і зобов'язаного суб'єкта, тобто безперешкодну реалізацію їх прав та обов'язків; по-друге, допомагають одержувати максимально можливий на даному етапі розвитку нашого суспільства позитивний соціально-економічний ефект від здійснення прав та обов'язків громадян; по-третє, юридичні гарантії покликані забезпечувати неухильне виконання нормативних актів, додержання законності й охорону правопорядку [12, с. 20-22]. Отже, юридичними гарантіями права на працю слід вважати такі передбачені законодавством засоби, таку діяльність трудових колективів, державних і громадських органів, які сприяють безперешкодному здійсненню цього права, досягненню максимально можливих позитивних результатів на основі законності [12, с. 20-22].

В.М. Толкунова вважає, що всі юридичні гарантії права жінок на працю залежно від їх цільового призначення можна поділити на гарантії реалізації, здійснення і правоохоронні гарантії (охорони, захисту цього права від посягань, включаючи відповідальність за його порушення). Останні, у свою чергу, можуть бути поділені на матеріально-правові (наприклад, заборона звільнення жінок за ініціативою адміністрації при активному материнстві) та процесуально-правові гарантії (пов'язані з відновленням порушеного права жінок на працю, охороною їх рівноправності в праці) [11, с. 55, 56].

Відповідно до ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки й перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Для підприємства при прийнятті громадян на роботу сенс гарантій полягає в забезпеченні інтересів держави, суспільства й самого підприємства.

У деяких випадках при укладенні трудового договору інтереси працівників і підприємств обмежуються. Підприємство зобов'язано приймати на роботу окремі категорії громадян. Тим самим встановлюються пільги для трудящих і обмежується свобода вибору для підприємства. У деяких ситуаціях останнє вимушено відмовляти у прийнятті на роботу, чим також обмежується свобода вибору для підприємства, але обмежується і право деяких осіб на влаштування на певну роботу.

Коли йдеться про пільгу для працівника при прийнятті на роботу і про обов'язок підприємства укласти з ним трудовий договір, бажання чи небажання підприємства не береться до уваги. Інтерес підприємства (не прийняти працівника) й інтерес суспільства (працевлаштування громадянина) можуть не збігатися, і тоді пріоритет надається інтересу суспільства. Відмова підприємства у прийнятті на роботу не допускається і може бути подолана примусово.

Якщо йдеться про деякі обмеження у прийнятті на роботу, то розуміється, що інтереси суспільства й підприємства збігаються: вони зводяться до необхідності відмовляти громадянину в укладенні трудового договору. Законодавець завчасно вирішив це питання,

щоб застрахувати інтерес суспільства від будь-яких випадковостей. Усі пільги й гарантії не можуть довільно вводитися підприємством, вони повністю перелічені в законодавстві. Деякі з них поширюються на жінок, які мають дітей. У літературі відмічалось, що особливо важливим при прийнятті на роботу є встановлення переваг для жінок, які мають малолітніх дітей, а також вагітних жінок. Хоча прийняття на роботу останніх, а також жінок, які мають дітей віком до одного року, забезпечується навіть заходами кримінального права, на практиці незрідка трапляються суттєві ускладнення: їм відмовляють у прийнятті на роботу з причини відсутності необхідних ділових якостей. Тому доцільно було б покласти на органи по працевлаштуванню або виконавчий комітет місцевих рад з урахуванням наявних можливостей обов'язок улаштувати на роботу за фахом вагітних жінок і тих, які мають дітей віком до року. Прийняття їх на роботу за направленням на підприємство в таких випадках має бути визнано обов'язковим [2, с. 171, 172].

Проблема жіночої зайнятості – найважливіша майже в усьому світі. В Україні вона має свої особливості, обумовлені специфікою сучасної соціально-економічної й демографічної ситуації, з одного боку, і традиціями українського суспільства, наявністю матріархальних принципів у внутрішньосімейному побуті – з іншого.

Із переходом країни до ринкових відносин стала реальністю загроза повній зайнятості населення взагалі, з'явилися ознаки безробіття. При цьому його першими жертвами стали далеко не найгірші працівники. У своїй більшості це люди з вищою чи середньою спеціальною освітою, переважно жінки й люди передпенсійного віку [7, с. 179].

Як зазначає Л.О. Сироватська, допомога держави має полягати в реальних гарантіях для вимушено безробітних, у системі матеріальної й соціальної допомоги їм. Крім того, держава повинна забезпечити інформацією про можливості працевлаштування тих, хто цього потребує, а також професійної їх перепідготовки [10, с. 121].

Одним із напрямків активної політики зайнятості, яку здійснює держава, є спеціальні заходи щодо забезпечення роботою громадян, які зазнають труднощів у її пошуку, і особливо тих, які потребують соціального захисту. До них законодавець відповідно до ст. 5 Закону України від 1 лютого 1991 р. (зі змінами від 21

листопада 1997 р.) “Про зайнятість населення” відносить жінок, які мають дітей віком до шести років, одиноких матерів, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, та ін. [6].

До державної служби зайнятості за півроку 2000 р. звернулося 737,7 тис. громадян, не зайнятих трудовою діяльністю, що на 10,2% більше, ніж за відповідний період 1999 р. Серед незайнятих зареєстрованих осіб понад половину (51,9%) становили жінки. За сприянням служб зайнятості в січні-червні 2000 р. було працевлаштовано 275,3 тис. осіб, що на 26% більше, ніж за цей період торік. Із них майже половину (47%) становили жінки [5].

Необхідно відмітити, що до спеціальних правових механізмів належить бронювання на підприємствах, в організаціях, установах робочих місць для працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту [3].

З метою забезпечення додаткових гарантій щодо працевлаштування жінок, які мають дітей віком до шести років, а також одиноких матерів, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад за поданням центрів зайнятості бронюють на підприємствах із чисельністю понад 20 працівників до 5% загальної кількості робочих місць за робочими професіями, у тому числі з гнучкими формами зайнятості. У межах броні названі органи встановлюють підприємствам квоту робочих місць для обов'язкового працевлаштування громадян, потребуючих соціального захисту. Вважаємо, що залежно від ситуації, що складається на ринку праці, можливим є встановлення квоти робочих місць і для інших груп населення, наприклад, для одиноких і багатодітних батьків, які виховують неповнолітніх дітей до трьох років і є єдиними годувальниками в сім'ї, та ін.

Аналізуючи наведене, слід зауважити, що квота є обов'язковою для підприємств, установ, організацій, а для працівниці становить лише право на працевлаштування.

Дослідження Московського районного центру зайнятості м. Харкова свідчить про те, що на підприємствах бронюють місця для осіб, які потребують соціального захисту і які не здатні на рівних конкурувати на ринку праці. Зокрема, для жінок на 2000 р. кількість заброньованих місць розподілена таким чином: державним підприємством “ХЕМЗ” із 55 заброньованих місць – 20 заброньовано для жінок (з них 14 – для жінок, які мають дітей до шести років, і 6 – для одиноких матерів з дітьми до чотирнадцяти

років або з дитиною-інвалідом; ВАТ "Каравай", відповідно 7 – 4 (2-2); Хлібозавод № 8 – 4 - 2 (1-1); універмаг "Україна" – 2 - 2 (1-1); ПП КПФ "Альтек" – 2 – 2 (1-1).

Деякі підприємства зовсім не бронюють місць для жінок. Так, у міськполіклініці № 11 із 5-ти місць, у ТОВ "Алькад – ЛТД" – із 1-го, у АТ "Укрелектромаш" – із 7-ми, ВАТ "ЕРА" – із 8-ми жодного місця не заброньовано для жінок.

Внаслідок збільшення обсягів прихованого безробіття на підприємствах, в організаціях та установах в центр зайнятості офіційно подані суб'єктами господарювання дані про кількість вакансій переважно є формальними (АТ "Серп і Молот", ВЖРЕП-1, АТП-16306 та інші перебувають у стані неповної зайнятості і тривалий час не виплачують працівникам заробітної плати).

Підприємства малого й середнього бізнесу протягом 1999р. надавали відомості про вільні робочі місця, на які було працевлаштовано громадян у рахунок 5% квоти: ТОВ "Рів лад" – двірник, ТОВ "Таврія" – приймальник бензину на автозаправці, ТОВ "Сван" – швачка та ін. Але внаслідок незначної чисельності працюючих на цих підприємствах бронюється 1-2 робочих місця відповідно до чинного Положення про бронювання, що не знижує напруги серед категорій громадян, які потребують соціального захисту.

У свідомості людей, які втратили роботу, переважає певний стереотип, що рекомендовані службою зайнятості вакансії – це робочі місця, які мають низький соціальний престиж і характеризуються низьким рівнем оплати за працю і що запропонована робота буде далеко від місця проживання.

Основними чинниками, які гальмують процес працевлаштування, є: невідповідність заброньованих робочих місць фаху громадян, низька заробітна плата, несвоєчасна її виплата, робота підприємств у стані неповної зайнятості. Тому на нараді в Міністерстві праці України відзначалося, що механізм бронювання робочих місць для працевлаштування неконкурентоздатних на ринку праці громадян виявився неефективним. На заброньовані робочі місця в 1996 р. працевлаштовано лише 48 тис. чоловік. Вважаємо, що для вирішення цього питання слід розробити механізм матеріального стимулювання підприємств для створення таких робочих місць. У зв'язку з цим необхідно зменшити податки для тих підприємств, які створюють робочі місця для жінок, що

мають дітей віком до шести років, і одиноких матерів, що мають дітей до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів.

За допомогою бронювання здійснюється працевлаштування жінок не тільки на промислових та інших економічно самостійних підприємствах, а й у державних бюджетних установах. Так, на виконання рішення виконкому Київської районної ради народних депутатів м. Харкова від 17 грудня 1996 р. № 329 в Українській фармацевтичній академії заброньовано 11 робочих місць для жінок, що мають дітей віком до шести років, одиноких матерів, що мають дітей до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів.

Чи відповідає ринковим відносинам такий метод зайнятості зазначених осіб? Звичайно, ні. Ці питання повинні вирішуватися економічним шляхом. Але держава має право і повинна вдаватися й до адміністративних заходів щодо створення нових робочих місць і працевлаштування. Такими заходами є встановлення броні і квоти для зайнятості жінок. Держава вимагає, наприклад, збереження існуючої кількості робочих місць при приватизації об'єктів державної власності. І такі дії є виправданими, тому що працевлаштування жінок сприяє їх матеріальному забезпеченню, добробуту. Відсутність гарантій щодо працевлаштування зобов'язує державу здійснювати пасивну політику зайнятості, яка полягає в наданні матеріальної підтримки в разі втрати роботи, тобто виплати грошових допомог, яких у державі бракує.

У деяких зарубіжних країнах держава надає різноманітні дотації й пільги підприємцям, які створюють нові робочі місця. Це так звані субсидійовані робочі місця [8, с. 309]. Згодом ці витрати виправдовуються. В Україні теж слід поширювати й запроваджувати практику створення для жінок таких робочих місць.

Цікавим, на наш погляд, є й інший зарубіжний досвід. Так, у Японії для частково непрацездатного населення державою передбачені система квотування і державне субсидіювання найняття непрацездатних. У законі про зайнятість останніх передбачено положення, відповідно до якого роботодавці зобов'язані приймати на роботу зазначених осіб згідно з певною квотою або вище неї (приватний сектор – 1,5%, інноваційні компанії – 1,8%, сфера послуг – 1,9%). Держава виплачує компенсацію роботодавцям, які застосовують працю цих людей. Ці компенсації складаються з відрахувань держави і компаній, які не виконують вимог закону про

квотування неприцездатного населення. Вони виплачують 40 тис. ієн на місяць на кожного не прийнятого на роботу в межах квоти. Для тих же компаній, які додержуються вимог закону, держава виплачує 20 тис. ієн на місяць на кожного прийнятого на роботу у великі компанії або 10 тис. ієн – у малі та середні [13, с. 76]. Слід взагалі вивчати досвід працевлаштування жінок в інших країнах. Наприклад, Закон Швеції 1991 р. “Про забезпечення рівних можливостей чоловіків і жінок у сфері праці” зобов’язує підприємців забезпечувати рівний розподіл робочих місць між чоловіками й жінками. На підприємствах, де чисельність працюючих чоловіків і жінок не є рівною, при прийнятті на роботу перевага надається кандидатові тієї статі, яка недостатньо представлена на підприємстві [1, с. 70]. Такий закон можна прийняти і в Україні.

Як відзначає В.М. Толкунова, особлива правова охорона праці жінок – це встановлена спеціальними нормами (на доповнення до загальних норм) система правових заходів, що забезпечує безпеку для організму жінки, її материнства й потомства, умови виконання роботи, що дозволяють їй поєднувати працю в суспільному виробництві з материнством [11, с. 98]. Тому в трудовому законодавстві України поряд із загальними нормами, що регулюють трудову діяльність працівників, є спеціальні норми про умови роботи працюючих жінок.

Як уже зазначалося, коли йдеться про трудові права жінок, треба мати на увазі як спеціальні, так і загальні норми, пільги й гарантії, що стосуються всіх працюючих громадян, на підприємствах, організаціях незалежно від форм власності. Так, згідно зі ст. 22 КЗпП України забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу. Відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладанні, зміні чи припиненні трудового договору залежно від походження, соціального й майнового стану, расової та національної належності, стану, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства в професійній спілці чи іншому об’єднанні громадян, роду характеру занять, місця проживання не допускається.

Особливі права, що надаються жінкам у зв’язку з материнством, не є привілеями, пільгами. Вони визначаються додатковими обов’язками, які виконуються в суспільстві жінкою-матір’ю. Таким же чином тлумачить ці права Конвенція МОП

№111 про дискримінацію в галузі праці і занять, яка зазначає що не вважаються дискримінацією “особливі заходи, спрямовані на задоволення потреб осіб, які з міркувань статі визнаються такими, що потребують особливого захисту й допомоги” [4, с. 119].

Тому вважаємо за необхідне доповнити ч. 3 ст. 22 КЗпП України положенням про те, що встановлені додаткові соціальні пільги й гарантії для осіб, які потребують особливого захисту, не є дискримінаційними.

Жінки, які мають дітей, можуть реалізувати своє право на працю, здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях відповідно до ст. 21 КЗпП, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Згідно зі ст. 24 КЗпП України трудовий договір укладається, як правило, у письмовій формі. Стаття містить перелік, коли додержання письмової форми договору є обов'язковим: 1) при організованому наборі працівників; 2) при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я; 3) при укладенні контракту; 4) у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору в письмовій формі; 5) при укладенні трудового договору з неповнолітнім; 6) при укладенні трудового договору з фізичною особою; 7) в інших випадках, передбачених законодавством України. Вважаємо, що письмова форма укладення трудового договору повинна додержуватися і з жінками, які мають неповнолітніх дітей.

Вивчення колективних договорів деяких підприємств м.Харкова показало, що в розділі “Прийняття на роботу” зазначено загальні норми, які поширюються на всіх працівників, які перебувають у трудових правовідносинах із підприємством. Так, у п.3.2 колективного договору ТОВ виробничо-технічного впроваджувального підприємства “Укрспецзв'язок” на 1997 р. передбачено, що трудові відносини при влаштуванні на роботу оформлюються укладенням письмового трудового договору на підставі ст. 24 КЗпП України. Прийняття на роботу спеціалістів може здійснюватися на конкурсній основі. Положення про конкурс затверджується адміністрацією і представником трудового колективу. Пунктом 5.3 колективного договору ТОВ “Аптека № 9”



на 2000-2002 рр. передбачено положення, згідно з яким допускається застосовувати в аптеці контрактну форму прийняття на роботу з урахуванням характеру виконуваних робіт і побажань працівників із додержанням порядку, встановленого законодавством України. Звертає на себе увагу, закріплена в колективному договорі норма, відповідно до якої трудовий договір при прийнятті на постійну або тимчасову роботу укладається в письмовій формі. Враховуючи ту обставину, що серед працівників аптеки більшість жінок, вважаємо, що письмова форма трудового договору сприятиме поєднанню ними права на працю з материнством.

Як відзначає В.І. Прокопенко, захист трудових прав працівника повинен здійснюватися в усіх складових частинах трудових правовідносин [7]. На нашу думку, один із перших кроків у цьому напрямку може стати укладення письмового трудового договору з жінками, які мають неповнолітніх дітей. У ньому можуть бути вказані всі умови роботи: трудова функція, тривалість робочого часу, відпустки, момент початку роботи, строк трудового договору, надбавки за роботу у вечірній і нічний час, у вихідні дні, за знання іноземної мови, уміння працювати на комп'ютері та ін. Причому слід обов'язково обумовлювати, що будь-які зміни можуть бути внесені в письмовий трудовий договір лише за згодою обох сторін. У разі недосягнення згоди між ними спір може бути вирішено в установленому законом порядку.

Виходячи з наведеного, вважаємо, що ст. 24 КЗпП України слід доповнити п. 8 такого змісту: "Додержання письмової форми є обов'язковим ... з жінками, які мають неповнолітніх дітей, та з іншими особами, які виховують дітей без матері".

При цьому, аналізуючи норми КЗпП України, можна помітити, що в них зазначено жінки, які мають дітей віком до трьох, до шести років, самотні жінки, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, жінки, які мають двох дітей. Для всіх цих категорій працівниць трудовим законодавством встановлено певні пільги й гарантії. Проте, на нашу думку, трудовий договір у письмовій формі має бути укладено з будь-якою жінкою, яка має неповнолітніх дітей.

За останній час здійснені певні заходи на шляху вдосконалення й розширення обсягу гарантій права на працю жінок. Так, значним кроком у законодавстві стало прийняття нової редакції ст. 184 КЗпП України, яка встановила заборону відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з

мотивів, пов'язаних з вагітністю, наявністю дітей віком до трьох років, а саодиноким матерям – з наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда. При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язаний повідомляти їм причини відмови у письмовій фірмі. Відмова у прийнятті на роботу може бути оскаржена в судовому порядку на підставі ст. 232 КЗпП України. Будь-який її мотив (наприклад, за діловими якостями, недостатнім досвідом, кваліфікацією, не тим профілем спеціалізації тощо) підлягає оцінці в суді в разі звернення з позовом про відмову. Таким чином, рішення про обґрунтованість відмови у прийнятті на роботу з урахуванням викладених мотивів виносить незалежний компетентний орган. У тих випадках, коли суд дійде висновку, що жінці, яка має дитину віком до трьох років, вагітній жінці або саодинокій матері, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, відмовили у прийнятті на роботу неправомірно, він зобов'язує власника або уповноважений ним орган укласти трудовий договір з такою працівницею. Можна припустити, що це рішення суду може не відповідати ні інтересам, ні потребам власника. У цьому, на наш погляд, проявляється подвійність тих норм трудового законодавства, якими передбачається підвищений захист права на працю, більший обсяг гарантій його реалізації зазначеною категорією працівників порівняно з іншими суб'єктами трудових правовідносин.

Аналізуючи викладене, зауважимо, що законодавство України про прийняття жінок на роботу потребує подальшого вдосконалення. Необхідно прийняти нормативні акти про підтримку жіночого підприємництва та здійснення інших невідкладних заходів щодо надання жінкам реальної допомоги у працевлаштуванні.

Підбиваючи підсумки наведеному, вважаємо за необхідне й надалі забезпечувати право жінок на працю з виконанням ними материнської функції. А для цього потрібні: а) законодавчі заходи, які спрямовані на гарантію права на працю жінок, мають довгостроковий характер і обіцяють позитивний ефект через декілька років; б) тимчасові заходи, які базуються на активній політиці держави на ринку праці, спрямовані на боротьбу з безробіттям серед жінок з урахуванням їх професійно-кваліфікаційної підготовки, можливостей перепідготовки і працевлаштування в конкретних умовах; в) заходи, які здійснюють місцеві органи самоврядування в конкретних регіонах (наприклад,

створення структурного підрозділу або відділу з питань зайнятості жінок у системі служби зайнятості); г) організація принципово нової системи профорієнтації жінок та їх адаптація при входженні в новий ринок праці, приватизації власності та ін.; д) організація міжвідомчої незалежної служби інспекції зайнятості та умов праці жінок з включенням до їх складу представників жіночих організацій.

Зазначені заходи, на нашу думку, сприятимуть поєднанню жінками участі в суспільному виробництві з материнством.

*Список літератури:* 1. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: Учебник для вузов. – М.: Изд. гр. НОРМА-ИНФРА'М, 1999. – 263 с. 2. Пашков А.С., Ротань В.Г. Социальная политика и трудовое право. – М.: Юрид. лит., 1986. – 240 с. 3. Положення про бронювання на підприємствах, в установах і організаціях робочих місць для працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту: Затв. Пост. Кабінету Міністрів України від 27.04.98 // Офіц. вісн. України. – 1998. - № 17. – Ст. 635. 4. Права человека: Сб. междунар. документов. – М.: Юрид. лит., 1998. – 608 с. 5. Праця і зарплата. – 2000. - № 31. – С. 12, 13. 6. Про зайнятість населення: Закон України від 01.03.1991 // Відом. Верховн. Ради України. – 1991. - № 14. – Ст. 170. 7. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Х.: Консум, 1998. – 480 с. 8. Скуратівський В., Палій О., Лібанова Є. Соціальна політика. – К.: Вид-во УАДУ, 1997. 9. Словарь иностранных слов. – М.: ЮНВЕС, 1996. – 832 с. 10. Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юристъ, 1998. – 312 с. 11. Толкунова В.Н. Право женщин на труд в СССР // Социализм: Опыт. Проблемы. Перспективы. – М.: Юрид. лит., 1980. – 208 с. 12. Уржинский К.Т. Гарантии права на труд // Реальный социализм: теория и практика. – М.: Юрид. лит., 1984. – 200 с. 13. Человек и труд. – 1993. - № 2. – С. 76, 77.

*Надійшла до редакції 04.01. 2001 р.*

**УДК 349.23**

**О.И. Иванова, вед. юрисконсульт  
ХНИМИ им. И.И. Мечникова, г. Харьков**

## **Особенности правового статуса наемного работника религиозной организации**

Каждому гражданину Конституцией Украины гарантируется право реализовать свои индивидуальные трудовые способности и зарабатывать себе на жизнь трудом, на который он свободно соглашается или который он свободно избирает посредством добровольного выбора вида деятельности (профессии,