

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ЮРИДИЧНИЙ ІНСТИТУТ
ІНСТИТУТ ЗАКОНОДАВСТВА ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ АВІАЦІЇ РЕСПУБЛІКИ АЗЕРБАЙДЖАН
УНІВЕРСИТЕТ КОМЕНСЬКОГО В БРАТИСЛАВІ (СЛОВАЧЧИНА)
АГЕНТСТВО СХІДНОЄВРОПЕЙСЬКОГО РОЗВИТКУ (СЛОВАЧЧИНА)
ЦЕНТР ДОСЛІДЖЕННЯ ЄВРОПЕЙСЬКИХ РЕФОРМ (ЛЮКСЕМБУРГ)
УНІВЕРСИТЕТ МАРІЇ КЮРІ-СКЛОДОВСЬКОЇ (ПОЛЬЩА)
ВИЩА ТОРГОВА ШКОЛА В РАДОМІ (ПОЛЬЩА)
ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ НІНГБО (КИТАЙ)
ЛЮБЛЯНСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ (СЛОВЕНІЯ)
ГРУЗИНСЬКИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
АКАДЕМІЯ МЕЛІТЕНСЕ (ІСПАНІЯ)**

МАТЕРІАЛИ

VI Міжнародної науково-практичної конференції

«ПРАВОВА РЕФОРМА В СУЧАСНИХ УМОВАХ: ДОСЯГНЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ»

Том II

26 лютого 2016 року

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ

Харченко В. П., в.о. ректора Національного авіаційного університету, доктор технічних наук, професор;

Сопілко І. М., директор Навчально-наукового Юридичного інституту НАУ, доктор юридичних наук, доцент;

Калюжний Р. А., відповідальна особа за наукову роботу Навчально-наукового Юридичного інституту НАУ, доктор юридичних наук, професор;

Бородін І. Л., завідувач кафедри теорії та історії держави і права Навчально-наукового Юридичного інституту НАУ, доктор юридичних наук, професор;

Пивовар Ю. І., завідувач кафедри конституційного і адміністративного права Навчально-наукового Юридичного інституту НАУ, кандидат юридичних наук, доцент;

Лихова С. Я., завідувач кафедри кримінального права і процесу Навчально-наукового Юридичного інституту НАУ, доктор юридичних наук, професор;

Вишовецька С. В., завідувач кафедри шивільного права і процесу Навчально-наукового Юридичного інституту НАУ, доктор юридичних наук, доцент;

Юлдашев С. О., завідувач кафедри повітряного та космічного права Навчально-наукового Юридичного інституту НАУ, доктор юридичних наук;

Беззубов Д. О., в.о. завідувача кафедри господарського права і процесу Навчально-наукового Юридичного інституту НАУ, кандидат юридичних наук, доцент;

Череватюк В. Б., директор навчального центру проблем повітряного та космічного права, кандидат історичних наук, доцент.

Адреса редакційної колегії:

03058, Київ, проспект Космонавта Комарова, 1, корп. 1, ауд. 458

Тел. (044) 406-79-71

e-mail: pravo@nau.edu.ua

Рекомендовано до друку

*Вченою радою Навчально-наукового Юридичного інституту
(протокол від 25.01.2016 № 1)*

Правова реформа в сучасних умовах: досягнення і перспективи: [Матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, Національний авіаційний університет, 26 лютого 2016 р. Т. II – Тернопіль: Вектор, 2016. — 332 с.

ISBN 978-966-8126-89-5

У збірнику висвітлено результати досліджень, які були апробовані на VI Міжнародній науково-практичній конференції «Правова реформа в сучасних умовах: досягнення і перспективи».

Для науково-педагогічних працівників та аспірантів.

Опубліковані матеріали відбивають точку зору авторів, яка не завжди збігається з думкою редакційної колегії.

Відповідальність за зміст, точність цитувань несуть автори.

Тексти друкуються в авторській редакції.

УДК 34:168.522:316.3:321.01(063)

ISBN 978-966-8126-89-5

ДО ПИТАННЯ ПРИНЦИПУ РІВНОСТІ ПРАВ І МОЖЛИВОСТЕЙ В ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ

1. Конституція України закріплює та гарантує принцип прав і свобод людини і громадянина. Значні положення цього принципу знайшли своє закріплення в окремих статтях Основного Закону України (ст.ст. 1, 3, 21, 22, 23, 24, 43, 44, 45, 46 та ін.). У трудовому праві це положення втілюється в принципі рівності прав і можливостей працівників, а також в забороні дискримінації у сфері праці (ст.ст. 2¹, 22 КЗпП України). Особливу увагу хотілося б приділити аналізу положень нормативно-правових актів, якими встановлено рівність прав і можливостей чоловіків та жінок при реалізації ними права на працю як працівників із сімейними обов'язками.

2. Протягом останнього часу в Україні була прийнята ціла низка нормативно-правових актів, котрі були направлені на забезпечення рівних прав та можливостей вказаної категорії працівників в трудових правовідносинах. Зокрема, це Декларація про загальні засади державної політики України стосовно сім'ї та жінок (схвалена Постановою Верховної Ради України 5 березня 1999 р.), Указ Президента України «Про підвищення соціального статусу жінок в Україні» від 25 квітня 2001 р., Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню гендерної рівності у суспільстві на 2001-2005 роки (затв. постановою Кабінету Міністрів України від 6 травня 2001 р.), Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р. та ін. Слід звернути увагу на те, що основний зміст положень вказаних нормативно-правових актів направлений на гарантування та забезпечення державою рівних прав і можливостей жінкам і чоловікам відповідно до основних прав та свобод людини: повної і рівноправної участі жінок у політичному, економічному, соціальному і культурному житті суспільства; рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень; рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків; підтримки сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства; а також надання підтримки жінкам у конкуренції на ринку праці шляхом організації професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації жінок, оволодіння ними новими професіями, підвищення правої обізнаності жінок і роботодавців з вимогами законодавства з питань охорони праці та здоров'я жінок та інш..

3. Наступним важливим кроком в реалізації принципу рівності прав і можливостей чоловіків і жінок, а також осіб із сімейними обов'язками є ратифікація Україною Конвенції 156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками (Закон України від 22 жовтня 1999 р.). До трудящих чоловіків і жінок із сімейними обов'язками Конвенція відносить трудящих чоловіків і жінок, які мають обов'язки стосовно дітей, котрі перебувають на їхньому утриманні, а також чоловіків і жінок, які мають обов'язки стосовно інших найближчих родичів – членів їхньої сім'ї, котрі дійсно потребують їхнього догляду або допомоги. В Конвенції, зокрема, звертається увага на те, що для досягнення повної рівності чоловіків та жінок потрібно змінити традиційну роль як чоловіків, так і жінок у суспільстві та сім'ї.

4. Значним кроком на міжнародному рівні щодо рівності прав та можливостей стала нова глобальна доповідь МОП про рівність в сфері праці: виклик зберігається (2011 р.). В доповіді, зокрема, звертається увага на те, що в галузі просування гендерної рівності в сфері праці в останні десятиліття було досягнуто значного прогресу. Тим не менш, між жінками та чоловіками, як і раніш, існує відмінність в оплаті праці: заробітна плата перших складає в середньому 70-90% від заробітної плати других. Незважаючи на поступове упровадження гнучкого графіку роботи як елемента заходів, які направлені на створення умов для виконання працівниками сімейних обов'язків, дискримінація відносно вагітних та молодих матерів все ще залишається вельми поширеним явищем.

5. В розвиток цього важливого міжнародного документа в Україні була схвалена Концепція Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до 2016 року (розпорядження Кабінету Міністрів України від 21 листопада 2012 р), а також затверджена Державна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 р. (постанова Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2013 р.). Метою Програми є впровадження гендерних підходів в усі сфери життєдіяльності суспільства. В Програмі запропоновано розв'язання цієї проблеми декількома варіантами, зокрема, шляхом: ... проведення серед роботодавців інформаційно-роз'яснювальної роботи з питань запровадження європейських стандартів рівності працівників у сфері праці; здійснення заходів щодо скорочення гендерного розриву в рівні заробітної плати жінок і чоловіків; проведення інформаційних кампаній з метою висвітлення питань необхідності рівного розподілу сімейних обов'язків та відповідальності між жінками і чоловіками щодо виховання дитини та інш.

6. Діюче трудове законодавство України у питаннях рівності прав і можливостей чоловіків і жінок як осіб із сімейними обов'язками формально відповідає міжнародним нормам. Так, забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема, порушення принципу рівності прав і

можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від статі, гендерної ідентичності, сімейного стану, сімейних обов'язків ... або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання (ст. 2¹ КЗпП України). Певні можливості для осіб із сімейними обов'язками встановлені і в частині надання соціальних відпусток (ст.ст. 179, 186 КЗпП України, розділ 1У Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1993 р.). В законодавстві про працю встановлено і інші положення. Однак, слід визнати, що практика застосування на сьогодні бажає бути кращою.

7. Наприкінці відмітимо, що принцип рівності прав і можливостей працівників із сімейними обов'язками може бути успішно реалізований шляхом забезпечення єдності і диференціації умов праці для цієї категорії працівників.

УДК 349.2

Вишновецька С. В., д.ю.н.,
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна

ОСНОВНІ НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ ДОКТРИНИ ТРУДОВОГО ПРАВА

В контексті правової реформи в Україні нагальним є визначення основних напрямків розвитку доктрини трудового права. Адже як слушно зауважував І. В. Семеніхін, в ідеалі саме вироблені юридичною наукою положення, що отримали визнання в середовищі професійних юристів, повинні бути теоретичною основою правової політики держави, фундаментальною базою проведення правових реформ [1, с. 86].

Реформа сфери трудових відносин передбачена Стратегією сталого розвитку «Україна-2020», схваленою Указом Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015 [2]. А це змушує науковців переглядати класичні, сформульовані ще за радянських часів погляди на концептуальні положення щодо предмета галузі трудового права, зміст відносин найманої праці, правовий статус суб'єктів цих відносин, способи і методи їх регулювання. Значне поширення нетипових трудових договорів, що не укладаються в класичну схему трудових відносин, викликає необхідність належної їх правової регламентації, яка б ґрунтувалась на доктринальних розробках вчених. Наразі в науці трудового права дискутується питання про трансформацію галузі трудового права в право зайнятості [3]. Так, на думку П. Д. Пилипенка, місце і роль трудового права як самостійної галузі в системі права України повинні зазнати суттєвих змін. Ці зміни «можуть бути ефективними лише за умови об'єднання норм, які врегульовуватимуть трудові відносини усіх працюючих під егідою