

місій. Звернення українців до релігії зумовлено не лише духовними, а й політичними, соціальними і побутовими чинниками<sup>1</sup>.

Історично склалося так, що релігійне життя українців зосереджено передусім у християнстві, переважно в його східному варіанті. Православна традиція має в Україні глибокі історичні та соціально-етнічні корені. Привертає увагу й той факт, що в Україні більшість віруючих — жінки. За даними моніторингу громадської думки віруючими вважають себе 66% з опитаних жінок і 47% чоловіків, невіруючими — 22% жінок і 38% чоловіків. Переконаними атеїстами визнали себе лише 2% жінок і 6% чоловіків. Показовим є й те, що більшість опитуваних — християни і лише 20% респондентів ніколи не відвідували релігійних служб<sup>2</sup>. Слід зазначити, що для православної традиції християнства феміністська ідеологія є далекою та неприйнятною. Переважна більшість православних жінок сприймають своє становище в суспільстві як вираз божественної волі, що найкраще відповідає природному призначенню жінки. Вони беруть активну участь у благодійних заходах, провадженні релігійної освіти та вирішенні багатьох господарських питань, і тому не завжди розуміють прагнення жінок Західної Європи бути священиками.

Отже, модернізація соціально-етичної доктрини християнства, розпочата представниками феміністської теології, спрямована на те, щоб реабілітувати релігію як соціально значуще і духовно-моральне явище, переглянувши деякі традиційні догмати про роль жінки в суспільстві, з метою залучення жінок до суспільно-політичних процесів як представника християнської церкви, що прагне активно впливати на правотворчі та правореалізаційні процеси в усіх державах світу.

*Надійшла до редколегії 10.04.05*

**О. Ярошенко**, доцент НЮА України

### Джерела трудового права на соціально-партнерському рівні

У конвенціях і рекомендаціях Міжнародної Організації Праці, присвячених соціальному партнерству, поряд з іншими закріплено прин-

<sup>1</sup> Див.: *Полешко А.* «Круглий стіл» з проблем взаємовідносин права і релігії // *Право України.* — 2000. — № 5. — С. 115–116.

<sup>2</sup> Див.: *Гендерний аналіз українського суспільства.* — С. 211.

цип багаторівневого співробітництва (територіального, галузевого, професійного). З огляду на це за територіально-галузевою ознакою можна виділити такі рівні актив системи соціального партнерства:

- на загальнодержавному рівні — генеральна і галузеві угоди;
- на регіональному рівні — регіональні угоди;
- на рівні конкретного підприємства, установи чи організації — колективні договори.

При цьому роботодавці та працівники не зобов'язані взаємодіяти на всіх цих рівнях, вони вільні в обранні як форм соціального партнерства, так і рівнів його здійснення. Створення системи соціального партнерства й умов належного її функціонування є об'єктивно необхідною умовою для успішного захисту інтересів трудящих, розвитку підприємництва, стійкої та ефективної роботи підприємств, підтримання соціального миру і стабільності в суспільстві<sup>1</sup>.

Закон України «Про колективні договори і угоди» виділяє два види нормативних договорів про працю (актів соціального партнерства): угоду і колективний договір. Аналіз цього Закону дає підстави стверджувати, що угода є правовим актом, який містить загальні принципи регулювання соціально-трудова і пов'язаних з ними економічних відносин та укладається між повноважними представниками працівників і роботодавців на державному, регіональному і галузевому рівнях у межах їх компетенції.

Як критерій класифікації угод за видами ст. 3 Закону називає сфери відносин, що ним регулюються. Відповідно до названого критерію зазначена стаття виділяє такі види угод:

- генеральну угоду, що встановлює загальні принципи регулювання соціально-трудова відносин на рівні держави;
- регіональну угоду, що встановлює загальні принципи регулювання соціально-трудова відносин на рівні територіального утворення;
- галузеву угоду, що визначає загальні умови оплати праці, трудові гарантії та пільги працівникам галузі народного господарства.

Розглянемо більш докладно особливості змісту окремих видів угод. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2004–2005 роки, укладена 19 квітня 2004 р.<sup>2</sup>, спрямована на вдосконалення колектив-

<sup>1</sup> Див.: *Нуртдинова А. Ф., Хохрякова О. С.* Некоторые проблемы коллективно-договорного регулирования трудовых отношений // *Правовое регулирование труда в условиях перехода к рыночной экономике.* — М., 1995. — С. 47.

<sup>2</sup> Див.: *Праця і зарплата.* — 2004. — № 20 — С. 1–7.

но-договірному регулюванню соціально-трудова відносин, розвиток соціального партнерства, реалізацію конституційних прав і гарантій працівників та роботодавців. Прийняті за цією угодою зобов'язання та домовленості є обов'язковими для виконання сторонами. Її положення діють безпосередньо, поширюються на підприємства, організації та установи всіх форм власності, є обов'язковими як мінімальні гарантії для застосування при укладенні галузевих і регіональних угод, колективних договорів. У Генеральній угоді, зокрема, міститься Перелік видів та мінімальних розмірів доплат і надбавок до тарифних ставок, окладів і посадових окладів працівників об'єднань, підприємств і організацій, що мають міжгалузевий характер, для встановлення в галузевих, регіональних угодах та колективних договорах.

Аналіз змісту як чинної Генеральної угоди, так і її попередників показує, що в переважній більшості випадків вона визначає завдання Уряду — Кабінету Міністрів України — у сфері основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, правовий механізм реалізації яких навіть не визначено. В них вказується на необхідність прийняття низки нормативно-правових актів щодо цих питань. На практиці такі положення майже завжди залишаються на папері. Так, у п. 9.3 Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України і профспілковими об'єднаннями України, укладеній 19 серпня 1995 р., сторони домовилися, що сприятимуть розробленню і прийняттю Закону України «Про соціальне партнерство». Однак, незважаючи на це та те, що Кабінет Міністрів України є одним із суб'єктів законодавчої ініціативи, до цього часу відповідний законопроект не зареєстровано у парламенті України. Схожу ситуацію по переважній більшості позицій ми спостерігаємо і в Генеральній угоді на 2004–2005 роки. На нашу думку, навряд чи можна вважати такі положення Генеральної угоди нормативними і говорити про їх регулятивну роль як джерела права.

Одним із актів соціального партнерства є галузеві угоди. Принципово важливим є те, що вони не можуть погіршувати становище трудящих порівняно з Генеральною угодою. На відміну від Генеральної угоди галузеві угоди, крім питань соціально-економічного розвитку галузі і визначення взаємних зобов'язань сторін, містять значно більшу кількість нормативних положень, зокрема тих, що стосуються особливостей прийому на роботу та звільнення, переміщень і переведень на іншу роботу, а також додаткові гарантії щодо забезпечення зайнятості. Галузева угода між правлінням Укоопспілки та пре-

зидією ЦК профспілки працівників споживчої кооперації України на 2003–2004 роки від 25 грудня 2002 р.<sup>1</sup> №412/П-9/р-13 містить положення, що мають нормативний характер та присвячені розвитку виробництва, забезпеченню продуктивної зайнятості (надання працівникам, які відпрацювали в споживчій кооперації не менше 10 років і яким залишилося 2 роки до пенсійного віку, права на залишення на роботі в разі скорочення чисельності або штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці); оплаті праці та підвищенню рівня доходів (не розривати трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з працівниками, перед якими не погашено заборгованість із заробітної плати та інших виплат, що здійснюються за законодавством України; виплачувати надбавки на галузевому рівні за вислугу років та персональні надбавки); трудовим відносинам, режиму праці та відпочинку; соціальному захисту (відраховувати профспілковим комітетам підприємств до 3% прибутку, отриманого від продажу основних засобів, для проведення оздоровчої, культурно-масової роботи, надання матеріальної допомоги тощо; надавати кредити (позички) на індивідуальне, кооперативне будівництво, придбання квартир, інші господарські потреби працівникам підприємств, які відпрацювали у споживчій кооперації не менше 10 років, а молодим сім'ям віком до 30 років — не менше 3 років при наявності власних коштів); охороні праці та здоров'ю працівників; соціальному партнерству. Схожі положення містяться в Галузевій угоді між Державним комітетом інформаційної політики, телебачення і радіомовлення України і Центральним комітетом профспілки працівників культури України на 2001–2002 роки від 3 січня 2001 р.

Однак, як слушно відмічає О. Нуртдінова, в умовах фінансової нестабільності багато положень галузевих угод, пов'язаних з додатковими витратами організацій, залишаються нереалізованими<sup>2</sup>. Показовою в цьому аспекті є і ситуація, що склалася з виконанням Галузевої угоди між правлінням Укоопспілки та президією ЦК профспілки працівників споживчої кооперації України на 2003–2004 роки. 15 грудня 2004 р. Центральний комітет профспілки працівників споживчої кооперації України відмітив неналежне виконання

<sup>1</sup> Див.: Вісті Центральної спілки споживчих товариств України. — 2003. — №4. — С. 1–5.

<sup>2</sup> Див.: Нуртдінова А. Ф. Коллективно-договорное регулирование в современной России. — М., 1998. — С. 128.

багатьох положень угоди, зокрема щодо охорони праці<sup>1</sup>. Разом з тим не можна погодитися з її негативною оцінкою того, що галузеві угоди активно втручаються у сферу локальної правотворчості і намагаються визначити механізм і напрямок такого регулювання. На наш погляд, коли йдеться про рекомендації угод, що не нав'язують сторонам конкретних рішень, вони пропонують готові моделі, які можуть бути використані при укладенні колективних договорів. Вважаємо, що визначення в галузевих угодах напрямку регулювання трудових та інших пов'язаних з ними відносин відповідає цілям, завданням і місцю галузевих угод у системі соціального партнерства.

На нашу думку, в новому Трудовому кодексу України необхідно, за прикладом російської практики соціального партнерства, передбачити можливість поширення сфери дії галузевих угод на всіх роботодавців відповідної галузі за рішенням Міністерства праці та соціальної політики України. Зазначене правило має сприяти уніфікації умов праці і створенню єдиної системи гарантій для працівників відповідної галузі. Механізм поширення дії галузевої угоди повинен ґрунтуватися на принципі добровільності, а пропозиція про приєднання до угоди — оприлюднюватися в офіційних виданнях. Якщо роботодавець протягом визначеного періоду не надішле до Мінпраці мотивовану відмову від приєднання, то слід визнати, що на нього поширюється угода.

Важливе місце в системі актів соціального партнерства посідають також регіональні угоди. Угода на регіональному рівні укладається між місцевими органами державної влади або регіональними об'єднаннями підприємств, якщо вони мають відповідні повноваження, і об'єднаннями профспілок чи іншими уповноваженими трудовими колективами органами. Доволі цікавою є Регіональна угода між Київською міською державною адміністрацією, Київською міською організацією роботодавців та Київською міською радою профспілок на 2004 рік, укладена 30 березня 2004 р. Вона містить низку положень, що мають нормативний характер, зокрема щодо: а) сприяння розвитку промислового виробництва, малого підприємництва та підтримання його діяльності, забезпечення зайнятості населення; б) оплати праці (забезпечення виплати педагогічним працівникам щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обо-

<sup>1</sup> Див.: Про роботу, яка проводиться в системі споживчої кооперації України господарськими і профспілковими органами підприємств і організацій зі створення працюючим належних умов праці, побуту і відпочинку, та заходи для виконання Закону України «Про охорону праці»: Постанова ЦК профспілки працівників споживчої кооперації України від 15 грудня 2004 р. №Пл-В/2.

в'язків у розмірі до посадового окладу, в тому числі 50% — до Міжнародного жіночого дня та 50% — до Дня працівників освіти); в) збереження та розвитку соціально-побутової сфери (надання можливості будівництва житла для працівників бюджетних установ, які мають право на першочергове або позачергове отримання житла або перебувають багато років у загальній черзі на отримання житла, зі сплатою 50 % коштів за рахунок бюджету міста); г) охорони праці, забезпечення безпечної життєдіяльності населення; г) соціальних пільг і гарантій; д) організації оздоровлення, культурного дозвілля та розвитку фізкультури і спорту для киян і членів їх сімей; е) соціального партнерства. В ній також міститься Перелік видів та мінімальних розмірів доплат і надбавок до тарифних ставок, окладів і посадових окладів працівників об'єднань, підприємств і організацій, що мають міжгалузевий характер.

Угода на регіональному рівні не може погіршувати правове становище працівників порівняно з генеральною угодою. Вони закріплюють стандарти соціального захисту працівників підприємств, установ та організацій певного регіону, включають вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації та пільги<sup>1</sup>.

На нашу думку, новий Трудовий кодекс України повинен містити колізійну норму на випадок, коли на працівників поширюється дія відразу декількох угод (наприклад, галузевої і регіональної). З огляду на принцип непогіршення становища працівника зазначена стаття має встановлювати, що в такій ситуації застосовуються положення, найбільш сприятливі для працівника.

Питання про колективний договір як джерело трудового права і визначення його місця в системі джерел трудового права безпосередньо пов'язано з питанням про його юридичну природу. В. Цитицький підкреслює його виключно нормативний характер: «Сучасний колективний договір — це локальний нормативно-правовий акт, що являє собою комплекс норм... спрямованих на локальне регулювання трудових, соціально-економічних відносин щодо даного підприємства»<sup>2</sup>. О. Нуртдінова доводить, що колективні договори й угоди є самостійним видом джерел трудового права, котрі відрізняються як від нормативно-правових актів, виданих державою, так і від локаль-

<sup>1</sup> Див.: *Марчук М.* Створення системи соціального партнерства на регіональному рівні // Бюлетень національної служби посередництва і примирення. — 2003. — № 3. — С. 51–53.

<sup>2</sup> *Цитицький В. Ф.* Колективний договір в сучасний період: Дис. ... канд. юрид. наук. — М., 1993. — С. 17.

них актів, прийнятих одноосібно роботодавцем, розглядаючи їх як нормативні угоди і надаючи їм таке визначення: «Нормативна угода як джерело права характеризується, по-перше, особливим — договірним — порядком її прийняття; по-друге, визнанням її регулятивного значення з боку держави (у протилежному разі її взагалі не можна було б відносити до джерел права); по-третє, особливостями визначення сфери дії за колом осіб»<sup>1</sup>. Погоджуючись в цілому з її висновками, ми поділяємо точку зору М. Гонцова, згідно з якою позиція О. Нуртдинової не зовсім послідовна, оскільки з одного боку, вона вважає, що нормативно-правовий акт може прийматися не тільки державними, а й іншими органами, і гарантується державою, а з другого боку, — що нормативний акт виходить від компетентного державного органу<sup>2</sup>.

Визнання нормативного характеру колективного договору є традиційним і для зарубіжного законодавства. І. Кисельов зазначає, що в ньому акцент у правовому регулюванні праці зміщено у бік локального регулювання. При цьому колективні договори виступають як рівне, чи майже рівне, законодавчому джерело трудового права, а в деяких країнах їх значення в правовому регулюванні праці перевершує роль законодавства. Типовий для багатьох західних країн колективний договір — це об'ємний документ, який має досить багату за змістом нормативну частину. Вона включає регламентацію питань заробітної плати (тарифні ставки, надбавки, додаткові виплати), робочого часу, часу відпочинку та інших умов праці. Поряд з цим колективні договори містять нормативні положення, що стосуються пенсійного забезпечення (заводські пенсії і допомоги), соціально-побутового обслуговування працівників, нормування та організації праці, режиму роботи, структури і забезпечення зайнятості, розподілу робочої сили, охорони праці і техніки безпеки, дисциплінарних правил, прав профспілок на підприємстві, виробничого навчання і професійної підготовки кадрів, умов наймання і звільнення, порядку розгляду трудових спорів, обмеження підрядних договорів. Нерідко в законах відзначається, що колективні договори можуть містити будь-які положення, котрі стосуються взаємовідносин підприємців і працівників<sup>3</sup>. З огляду на викладе можна зробити висновок про те, що

<sup>1</sup> Нуртдинова А. Ф. Вказ. праця. — С. 148 — 149.

<sup>2</sup> Див.: Гонцов Н. И. Рецензия на работу А. Ф. Нуртдиновой «Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России» // Вестник Пермского университета. Юрид. науки. Вып. 2. — Пермь, 1999. — С. 262.

<sup>3</sup> Див.: Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. — М., 1999. — С. 242—243.

колективний договір розглядається або тільки як правовий акт, що містить нормативні положення, котрі регулюють трудові та інші пов'язані з ними відносини в конкретній організації, або як угода, що містить тільки зобов'язання роботодавця і працівників, або як правовий акт, що містить як нормативні положення, так і зобов'язальні умови.

На наш погляд, варто погодитися з тими вченими, які вважають, що колективний договір має змішану юридичну природу. Він поєднує у собі риси і договору, і нормативно-правового акта. Як договір він укладається після проведення переговорів, містить зобов'язальні умови, діє протягом установленого строку. При цьому наявність зобов'язальної частини в колективному договорі визнається багатьма вченими<sup>1</sup>. Разом з тим наявність нормативних положень відрізняє колективний договір від інших видів договорів і дає змогу розглядати його як джерело права. Тому навряд чи можна погодитися з авторами, які не поділяють думки про двоїсту природу колективно-договірної угоди і розглядають його лише як договір<sup>2</sup>, вважаючи, що всі умови колективного договору за своєю суттю — це зобов'язання, а нормативні положення є відтворенням у колективному договорі норм, прийнятих державою<sup>3</sup>.

Стаття 10 КЗпП України встановлює, що колективний договір укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів. Тобто чинне законодавство розглядає колективний договір як акт, що регулює виробничі, трудові і соціально-економічні відносини в договірному порядку. В той же час ст. 13 КЗпП України, присвячена змісту колективного договору, визначає коло питань, що складають взаємні зобов'язання його сторін. Аналіз зазначених статей дає можливість зробити висновок про те, що КЗпП та Закон України «Про колективні договори і угоди» розглядають колективний договір як правовий акт, що має змішану природу і вклю-

<sup>1</sup> Див.: Венедиктов В. С. Трудовое право Украины. — Х., 2004. — С. 61; Левиант Ф. М. Нормативные акты, регулирующие труд рабочих и служащих. — Л., 1960. — С. 97.

<sup>2</sup> Див.: Лушникова М. В. Государство, работодатели и работники: история, теория и практики правового механизма социального партнерства (сравнительно-правовое исследование). — Ярославль, 1997. — С. 128.

<sup>3</sup> Див.: Лушникова М. В. Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений: Дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. — М., 1997. — С. 203.

чає як нормативні, так і зобов'язальні положення. Слід погодитися з Ю. Орловським, який вважає, що про нормативний характер колективного договору також дають змогу говорити такі особливості:

- право на його прийняття мають працівники і роботодавць, їхні представники;

- він приймається після проведення колективних переговорів;

- діє протягом визначеного періоду. Колективний договір набуває чинності з дня його підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у ньому. Після закінчення строку чинності колективний договір продовжує діяти до того часу, доки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором;

- посідає особливе місце в ієрархії джерел трудового права і виконує специфічну роль у правовому регулюванні трудових відносин;

- захист прав, передбачених цим актом, може здійснюватися в судовому порядку. При цьому якщо порушуються права одного працівника, то для захисту використовується процедура індивідуального трудового спору, а якщо положення договору не виконуються щодо всього трудового колективу, може виникнути колективний трудовий спір<sup>1</sup>.

Отже, колективний договір як джерело права закріплює локальні норми права, що поширюються тільки на конкретну організацію. Локальні норми права, що містяться в колективному договорі, мають усі властивості, характерні для правових норм взагалі, а саме: вони обов'язкові для виконання; розраховані на багаторазове застосування; поширюються на невизначене коло осіб. Разом з тим нормативні положення колективного договору мають обмежену сферу дії і коло суб'єктів, на яких поширюється їх дія, що відрізняє колективний договір від інших джерел трудового права. Відтак, колективний договір, на нашу думку, має змішану юридичну природу і поєднує у собі зобов'язальні і нормативні умови. У створенні нормативних положень колективного договору беруть участь представники працівників і роботодавця. Наявність нормативних умов у змісті колективного договору дає змогу віднести в цій частині колективний договір до джерел трудового права. При цьому нормативні положення колективного договору визнаються джерелами трудового права соціально-партнерського характеру, що посідають місце на рівні джерел соціального партнерства в конкретній організації, створюючи підґрунтя для інших локальних нормативних актів, що регулюють соціально-трудова відносини.

<sup>1</sup> Див.: Трудовое право России: Учебник для вузов / Под ред. Ю. П. Орловского. – М., 1998. – С. 65–68.

Також не визначено чіткого співвідношення і взаємозв'язку угод і колективних договорів. В чинному законодавстві міститься лише декілька посилів. Так, відповідно до ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги. А в ст. 16 КЗпП зазначається, що умови колективного договору, які погіршують порівняно з угодами становище працівників, є недійсними. Вважаємо за необхідне внести зміни до КЗпП України та Закону України «Про колективні договори і угоди» і закріпити правила про співвідношення угод і колективного договору, який з урахуванням виробничих і економічних умов організації (роботодавця) має відповідати угодам. Схожа норма повинна також міститися і в новому Трудовому кодексі України. Можна запропонувати таку редакцію статті з даного питання:

«Умови колективних договорів не повинні суперечити умовам генеральної, галузевої і регіональної угод, укладених відповідно до законодавства. Умови колективних договорів, що погіршують становище працівників порівняно з угодами, є недійсними. У разі виникнення суперечностей між колективним договором і угодами, що поширюються на працівників однієї й тієї ж організації, застосовуються умови колективного договору або угоди, що встановлюють більш сприятливі умови праці».

Колективний договір відповідно до ч. 2 ст. 11 КЗпП України може укладатися в структурних підрозділах підприємства, установи, організації в межах компетенції цих підрозділів. Аналогічне за змістом положення міститься і в ч. 2 ст. 2 Закону України «Про колективні договори і угоди». Як наслідок на практиці може скластися ситуація, коли в організації укладений і діє колективний договір, що поширюється на всіх працівників організації, включаючи працівників структурних підрозділів, і колективний договір у рамках структурних підрозділів. Виникає питання про співвідношення і дію двох зазначених колективних договорів у рамках структурного підрозділу. Вважаємо, що положення колективного договору структурного підрозділу, які погіршують становище працівників порівняно з колективним договором організації, є недійсними і мають застосовуватися положення колективного договору організації як основного локального нормативного акта організації. Положення колективного договору структурного підрозділу, що поліпшують становище працівників або регулюють специфічні умови праці працівників філії, мають пріоритет перед аналогічними положеннями колективного договору організації в ціло-

му. Зазначена проблема, на наш погляд, також вимагає законодавчого вирішення. Зокрема, в новому Трудовому кодексі України необхідно закріпити положення про те, що умови колективного договору структурного підрозділу не можуть погіршувати становище працівників зазначених підрозділів організації порівняно з колективним договором організації в цілому, якщо такий був укладений. У разі виникнення суперечностей між ними діють положення, що встановлюють більш сприятливі умови праці працівників.

В умовах розширення сфери договірного регулювання соціально-трудова відносин вважаємо за доцільне створити умови, що стимулюють соціальних партнерів до укладення колективних договорів. При цьому роль колективного договору повинна полягати в конкретизації, деталізації положень трудового законодавства, актів соціального партнерства більш високого рівня, врахуванні особливостей профілю, спрямованості діяльності підприємств, захисті колективних прав та законних інтересів працівників і врахуванні інтересів роботодавця.

*Надійшла до редколегії 27.02.05*

## НА ПОЧАТКУ ТВОРЧОГО ШЛЯХУ

*Г. М'яких, здобувачка НЮА України*

### Права жінки очима українського інтелектуального жіноцтва (кінець XIX — початок XX ст.)

Дослідження ідеї прав людини в творах вітчизняної політико-правової думки сприяють подальшому вдосконаленню механізмів забезпечення та захисту прав і законних інтересів людини і громадянина, що є необхідною умовою розбудови української державності. Тому особливого значення набуває всебічне переосмислення політико-правової спадщини видатних політичних і громадських діячів, які відстоювали права українського жіноцтва. Недостатня увага наукової громадськості до цього питання призвела до «браку серйозної наукової підтримки справедливих прагнень сучасної жінки», про що свідчать «програмні документи різних жіночих об'єднань, які існують сьогодні в Україні»<sup>1</sup>.

Дослідження становлення та розвитку принципу рівноправності статей та правових механізмів його забезпечення в Україні дає змогу прогнозувати певні шляхи подальшої еволюції цього принципу в умовах розбудови незалежної Української держави. Загальні закономірності будь-якого явища, в тому числі ідеї рівноправності статей, необхідно досліджувати через соціально-контекстуальний аналіз ідей, що мають конкретно просторовий та часовий виміри: «Будь-яке вчення формується з урахуванням політико-правової дійсності певної історичної доби, яка відображається в абстрактно-узагальнених теоретичних конструкціях»<sup>2</sup>, має особливі та запозичені елементи, залежить від правосвідомості, правової культури, менталітету народу та стану законодавства і об'єктивується в творах мислителів, громадських діячів, юристів.

<sup>1</sup> *Ткаченко Г. І.* Жіноче питання в українській суспільно-політичній думці: Автореф. дис. ... канд. пед. наук: 23.00.01 / ЛДУ ім. І.Франка. — Львів, 1994. — С. 21.

<sup>2</sup> *Мірошніченко М. І., Мірошніченко В. І.* Історія вчень про державу та право: Навч. посіб. — К., 2001. — С. 7.