

БЕРВЕНО С.Н. НАУЧНИЙ КОММЕНТАРИЙ СТ.626 ГРАЖДАНСКОГО КОДЕКСА УКРАИНЫ  
Рассмотрены особенности применения правоотношений, возникающих в соответствии со ст.626 Гражданского кодекса Украины.

\*\*\*

BERVENO S.N. SCIENTIFIC COMMENT OF AN ITEM 626 OF THE UKRAINE CIVIL CODE  
Features of application legal relations, arising are considered according to an item 626 of the Civil code of Ukraine.



**В.М. ВЕНЕДИКОВА**

канд. юрид. наук

Національний університет внутрішніх справ

УДК 331.101.232:343.722

## ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ В ПРОЦЕСІ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВОЇ ФУНКЦІЇ

З метою удосконалення чинного трудового законодавства розглянуті теоретичні питання гендерного рівноправ'я в процесі реалізації трудової функції.

Реалізуючи загальнодержавну стратегію європейського вибору, українська юридична наука започаткувала цілий комплекс гендерних досліджень у різних галузях юриспруденції, стала ініціатором активного прийняття нормативних актів, які регулюють різні види суспільних відносин щодо запровадження стандартів рівності прав і свобод жінки й чоловіка, тобто гендерної рівності. Більш того, за умов, коли відбувається демократизація усіх сфер соціального життя, формуються громадянське суспільство і правова держава, право має підвестися на новий щабель розвитку, що потребує перегляду деяких положень загально-теоретичної юридичної науки, серед яких особливо актуальною є теорія принципів права та місце принципу гендерної рівності серед принципів права України зокрема.

В ст.24 Конституції України проголошується рівноправність всіх громадян незалежно від статі. Однак, задеклароване в Конституції рівноправ'я за ознаками статі ще не є гарантом рівноправ'я на практиці, тобто в повсякденному житті. На жаль, рівні права жінок та чоловіків, які проголошуються Конституцією України, українським законодавством, зокрема, Кодексом законів про працю України (ст.2-1), Декларацією про загальні основи державної політики України стосовно жінок, Концепцією державної сімейної політики, Постановою Кабінету Міністрів України "Про Національний план щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню гендерної рівності у суспільстві на 2001-2005 роки" та ін. щодо рівних умов праці, винагороді за неї, кар'єрного зростання, постійно порушуються [1].

У науковій літературі можна зустріти різні підходи щодо розуміння гендерної рівності в різних сферах людської діяльності, зокрема, і під час реалізації найманими працівниками трудової функції. Аналіз цих підходів дозволив зробити висновок, що переважна більшість вчених принцип гендерної рівності розглядають, як на нашу дум-

ку, дуже вузько, тобто тільки як забезпечення реалізації жінками передбачених нормативними актами прав та обов'язків на рівні з чоловіками. Однак, слід констатувати і те, що недотримання принципу гендерної рівності, це не тільки порушення прав жінок, але і чоловіків, хоча ми і погоджуємося з тими авторами які відзначають менш сприятливі умови для жінок на ринку праці порівняно з чоловіками, більш того і сама постановка проблеми "гендерної рівності", яка ініційована переважно жінками-науковцями, та цілий ряд нормативних актів, в яких йдеться про проблеми жіночої праці, наприклад "Про Національний план щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню гендерної рівності у суспільстві на 2001-2005 роки" [1-2], дають підстави більшу увагу під час дослідження гендерної рівності в умовах реалізації трудової функції приділяти саме проблемним аспектам жіночої праці.

Аналіз статистичних даних Мінпраці та соціальної політики, Мінекономіки та результати проведених соціологічних опитувань 172 найманих працівників (незалежно від статі) та 34 керівників (окремих працедавців) надали змогу зробити висновок, що жіноча праця продовжує відрізнятися від чоловічої видом роботи, оплатою, становищем, характером включення жінок до складу робочої сили та виключення з нього, доступом до розподілу ресурсів та доходів, тривалістю робочого часу. Однак, найбільша відмінність міститься у тому, що жінки й сьогодні несуть основний тягар домашнього господарства і догляду за сім'єю, навіть якщо вони витрачають не менше, ніж чоловіки, часу і сил на виробництві. Як було зазначено на Четвертій Всесвітній конференції про становище жінок, з початку 70-х років частка працюючих жінок у світі зростає, але більшість видів діяльності, якими вони займаються, здебільшого не реєструється, недооцінюється або взагалі не цінується [3, с.11]. Через це спостерігається як явна, так і прихова-

на дискримінація жінок в економічній сфері суспільства: за видами професій та посад; за розміром зарплати; за меншим доступом жінок, порівняно з чоловіками, до професійної підготовки, до капіталу; за навантаженням безоплатною роботою вдома та доглядом за сім'єю.

Таким чином, проблема праці жінок, як у цілому світі, так і в Україні зокрема, надзвичайно гостра. Адже при переході від екстенсивної економіки до ринково орієнтованої знижується рівень професійної зайнятості жінок, скорочується їх доступ до сфери управління та прийняття рішень. До того ж, проблема праці жінок має свої особливості, зумовлені специфікою сучасної соціально-економічної та демографічної ситуації - з одного боку, традиціями українського суспільства, проявами матриархальних настанов у сімейному житті - з іншого.

Гендерна проблема встановлює два критерії оцінки результату гендерної політики: 1) за станом рівності в сенсі рівних прав; 2) за умов автономії особистості в розумінні можливості прийняття нею самостійних рішень щодо особистого життя. І, навпаки, встановлення заборон, навіть з метою "гарантії прав", окремим категоріям громадян, наприклад - працездатним жінкам, передбачає розгляд їх законодавцем такими, що не у повному обсязі здатні розуміти значення своїх дій. Тим самим обмежується їх право приймати самостійне рішення (в яких умовах жінкам працювати, в якому режимі, чи погоджуватись на відрядження тощо), що, безумовно, суперечить визнанню рівною праводієздатності жінок і чоловіків. Наприклад, у ст.174 КЗпП зазначено, що "забороняється застосування праці жінок 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)". Забороняється також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми; у ст.175 передбачено обмеження праці жінок на роботах у нічний час; у ст.176 міститься заборона залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження; у ст.177 передбачено обмеження залучення жінок, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, до надурочних робіт і направлення їх у відрядження; ст.178 передбачено переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років; ст.179 - надання відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами і для догляду за дитиною; ст.183 - перерви для годування дитини тощо. Однак, в ситуації високого безробіття та конкуренції праці, високого відсотка фізичної та важкої праці в ній, шкідливих для здоров'я людини виробництв, обмеження на використання жіночої праці (не враховуючи при цьому бажання самих жінок) призводить до обмеження їх можливостей з працевлаштування і отримання заробітної платні для утримання себе та своєї сім'ї.

Крім того, охоронні концепції щодо формування прав жінок базуються на забороні певних видів діяльності для них, а також надання пільг в окремих ситуаціях порівняно з чоловіками та іншими жінками. Якщо розглянути конвенції Міжнародної організації праці, то можна побачити, що багато які з них спрямовані на захист прав жінок шляхом надання їм певних привілеїв порівняно з чоловіками, тобто встановлення ситуації позитивної дискримінації жінок порівняно з чоловіками. Однак, на нашу думку,

позитивна дискримінація без міцної системи соціальних гарантій жінкам веде до звичайної дискримінації жінок в економічній сфері та сфері зайнятості. Вона полягає в тому, що працедавці віддають перевагу діловим відносинам з чоловіками, які не вимагають ніяких пільг та гарантій. Таким чином, жінки позбавляються можливості працевлаштування або мають менші, порівняно з чоловіками, можливості в цій сфері.

Звідси, на нашу думку, у проєкті нового Трудового кодексу України у статтях, які закріплюють заборону та обмеження праці жінок за різних підстав доцільно передбачити, що такі обмеження (заборони) є обов'язковими для працедавців тільки за вимогою самих жінок, що як слід підвищить конкурентоспроможність останніх на ринку праці. Крім того, використання відповідних гарантій та пільг жінками необхідно розглядати як їх права, а не обов'язок, як для них самих, так і для роботодавців зокрема.

Принцип гендерної рівності розкривається через категорію прав людини і відображає загальний, універсальний стандарт однакових прав і свобод індивідів двох статей. Важливим чинником гендерної рівності є надання однакової можливості жінкам та чоловікам брати участь в економічному і соціальному житті та усунення дискримінації в усіх аспектах трудової діяльності. На нашу думку, існуюча нерівність за ознакою статі обумовлена перш за все материнською функцією жінки і фізіологічними особливостями її організму. Ці особливості визначають характер її обов'язків у побуті. З іншого боку, зрівняння жінки з чоловіком у суспільному виробництві зовсім не означає, що жінка повинна виконувати важку "чоловічу" роботу, хоча і такий варіант трудової діяльності жінок за їх згодою ми не відхиляємо, про що йшлося вище. Мова повинна йти саме про рівність права на працю та рівність реалізації цього права у трудових відносинах.

Проблема забезпечення рівного становища працюючих жінок і чоловіків у сучасних умовах знаходить нове осмислення з огляду на процес подальшої трансформації суспільно-економічного устрою в Україні. Індивідуалізація інтересів, зміщення акцентів на захист прав окремої особистості активізують висвітлення рівня юридичного та фактичного закріплення можливостей жінки і чоловіка як людини у сфері праці. Економічна самостійність суб'єктів господарювання об'єктивно зумовлює прагнення роботодавця забезпечити ефективність виробничої діяльності, стимулює пошук шляхів її здешевлення та отримання більшого прибутку, що значним чином позначається на упередженому ставленні при виборі працівників. Як було зазначено вище, відповідно до ст.24 Конституції України жінки мають рівні з чоловіками права і свободи. Конкретизація цього конституційного принципу щодо трудових праводносин полягає у тому, що жінки нарівні з чоловіками мають право на реалізацію усіх наданих законодавством про працю можливостей щодо застосування своєї здатності до продуктивної праці у різних галузях суспільного виробництва. Рівність жінок у сфері трудових відносин забезпечується наданням їм однакових з чоловіками можливостей у професійній підготовці, праці та винагороді за неї.

Чинність Основного Закону як нормативного акта найвищої юридичної сили вимагає удосконалення правового забезпечення реалізації жінками права на працю. Забезпечення юридичної рівності жінок і чоловіків стосовно віль-

ної реалізації права на працю не означає рівності їх фактичного становища. Нерівність останнього обумовлена об'єктивними особливостями жіночого організму, умовами життєдіяльності жінок та, як наслідок, ширшими порівняно з чоловіками соціальними функціями. "Рівні права і можливості в одержанні освіти, загальної і спеціальної підготовки призвели до того, що жіноча праця за своєю кваліфікацією зрівнялась з чоловічою. Але крім роботи на виробництві жінки багато сил і часу приділяють домашньому господарству і вихованню дітей навіть за умови, що це повноцінна сім'я, в якій є чоловік. Тому об'єктивно жінка не може нарівні з чоловіком брати участі у суспільному виробництві", - переконаний В.І. Прокопенко [4, с.383].

Як на нашу думку, особливість (специфіка) реалізації права на працю і власне праці жінок полягає у тому, що, по-перше, демократичне, гуманне законодавство не може допустити юридичної нерівності осіб чоловічої і жіночої статі в сфері їх вільного вибору виду й місця застосування здібностей до продуктивної суспільно корисної діяльності за трудовим договором чи контрактом, а, по-друге, об'єктивно жінка через своє соціальне призначення продовження людського роду, виховання дітей та необхідність ведення домашнього господарства не може нарівні з чоловіком брати участь у суспільному виробництві. І, як слід, юридично визначена рівність трудових прав осіб різної статі входить у протиріччя з фактичними обставинами життєдіяльності. Сьогодні багато жінок намагаються поєднувати функцію материнства з безперервною виробничою працею, безвідносно до її виду й особливостей, що часто призводить до негативних наслідків у стані їх здоров'я, відбивається на якості виховання і підготовки до повноцінного суспільного життя підростаючого покоління.

Україна відрізняється від інших країн більшою кількістю жінок працездатного віку (57 відсотків) у сфері зайнятості. Серед населення, зайнятого в народному господарстві, жінки становлять сьогодні 61,3 відсотка, а серед загальної кількості працюючих на державній службі - дві третини. За даними досліджень Інституту соціології НАН України, тривалість робочого дня українських жінок становить близько 80-85 годин на тиждень, а чоловіків - 75-80 годин. Зайнятість жінок суспільно корисною працею становить 73 години на тиждень, чоловіків - 54 години. Кризові умови суспільства змушують людей займатися безоплатною економічною діяльністю і здебільшого це випадає жінкам. Уся ця праця не лише не оплачується, але й ніде не зараховується.

Питання зайнятості жінок у виробничій та невиробничих сферах є невід'ємним супутником низки проблем, що супроводжують становлення повноцінного ринку праці та є наслідком тривалої економічної й соціальної кризи. Всебічна участь жінок необхідна у продуктивному і репродуктивному житті, пов'язаному із загальною відповідальністю за ведення домашнього господарства і виховання дітей. Як справедливо зазначають деякі вчені, теза, що панувала впродовж багатьох десятиліть, про повну або загальну зайнятість населення, вивела нашу державу на одне з перших місць у світі за рівнем зайнятості жінок, а в уявленні суспільства міцно закріпився стереотип працюючої жінки [5, с.155-156]. Під цей стереотип на державному рівні робилася спроба створювати відповідні умови в сфері трудової діяльності й побуту. Проте, недостатній рівень соціально-економічного розвитку, низький рівень матеріально-технічної бази завжди вступали у суперечність,

коли йшлося про раціональне використання жіночої праці, й тим самим накопичувались практично невирішені проблеми.

З точки зору трудового законодавства, жінки й чоловіки у сфері зайнятості мають однакові права, але на практиці все відбувається по-іншому, про що свідчать статистичні дані, які ми приведемо нижче. Тому більшості працездатних жінок вкрай важко адаптуватися до ринкових змін в економіці. Це зрозуміло, адже вони, крім роботи на виробництві, багато сил і часу приділяють домашньому господарству і вихованню дітей. Тому об'єктивно, що жінка не може нарівні з чоловіком брати участь у суспільному виробництві [6, с.23-25]. Зниження рівня зайнятості жінок відбувається як у державному секторі, так і в приватній сфері господарювання. В умовах, коли скорочення працюючих набрало масового характеру, а контроль за дотриманням законодавства знизився, керівникам підприємств у багатьох випадках економічно вигідно зберігати робочі місця за чоловіками. Подібних прикладів існує безліч, проблема ця багатоаспектна й багатогранна. У будь-якому випадку висновок напрашується один: риси, що відрізняють соціальну поведінку чоловіків та жінок, продовжують визначати ставлення до жінок на роботі. На практиці продовжує функціонувати традиційний "конкурентний", або так званий, "чоловічий" підхід до справи [7, с.17-31]. Це призводить до того, що чоловіки не можуть повністю оцінити компетентність та ефективність праці жінок. За таких обставин необхідно вийти за коло розгляду питань, пов'язаних лише з рівними правами на працевлаштування. Для того щоб ширше користуватися діапазоном можливостей, умінь та здібностей усіх працівників, сьогодні потрібно навчитися цінувати та повніше використовувати ту різноманітність, яку вносять у трудові колективи жінки.

Втілення принципу рівності в сфері трудових прав-відносин гарантує право на вибір виду діяльності - незалежно від статі особи. Це і захист від необгрунтованої відмови у прийнятті роботи, незаконного звільнення, сприяння у збереженні роботи, безплатне сприяння у підборі підходящої роботи і працевлаштування, безплатне навчання безробітних новим професіям тощо. Водночас серед окремих категорій населення, для яких передбачаються додаткові гарантії зайнятості (ст.5 КЗпП - встановлено квоти для прийняття на роботу, заборона відмови в прийнятті на роботу), виокремлюються як соціальне захищені і менш конкурентоспроможні жінки, які мають дітей віком до шести років, одинокі матері - за наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда. Це положення потребує гендерного уточнення. Ми підтримуємо думку І.П. Лаврінчук, яка зазначає, що "визначення жінок з такими додатковими правами, по-перше, ще більше знижує їх конкурентоспроможність на ринку праці, по-друге, порушує права представників іншої половини людства - чоловіків, які перебувають у тих самих умовах, а також жінок і чоловіків, які мають обов'язки по догляду за іншими близькими родичами" [7, с.30]. Перегляд цього положення тим більше є і необхідним з огляду на його суперечність ратифікованій Україною у жовтні 1999 р. Конвенції № 156 МОП про рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящих із сімейними обов'язками.

Право жінок і чоловіків на отримання рівної винагороди за працю, в тому числі на пільги та на рівні умови

праці, регламентується ст.94 Кодексу законів про працю України, яка декларує заборону будь-якого "зниження розмірів оплати праці" незалежно від віку, статі, раси, та іншої приналежності особи. Але не зважаючи на те, що на законодавчому рівні жінки мають рівні з чоловіками права на працю та рівну винагороду за неї, рівень заробітної плати жінок України значно нижчий, ніж у чоловіків. Так, спостерігається гендерна нерівність в оплаті праці: в цілому по економіці зарплата жінок становить 72,3 % зарплати чоловіків, у тому числі, в промисловості - 69,2 %.

Запровадження ринкових механізмів призвело до зменшення можливостей жінок щодо зайнятості за наймом і підприємницької діяльності, професійного й кар'єрного зростання, посилення дискримінації жінок в оплаті праці й умовах працевлаштування. З різних кроків перебудови економічних відносин серед тих, хто звертається до служб зайнятості, жінки та молодь становлять понад 80 % [8, с.7], і ця тенденція весь час зберігається.

Питання рівного статусу жінок і чоловіків у трудових відносинах стосуються реалізації ними прав особистісного характеру, серед яких домінуючим є право на підвищення кваліфікації та просування по службовій сходінці. Введення певних обмежень чи навпаки - створення більш сприятливих умов на роботі для працівників за ознакою статі значною мірою зачіпають саме сферу їх особистих інтересів й пов'язаних з їх реалізацією прав. Це найбільш незахищена сфера правовідносин, бо нормативні положення з питань неупередженого ставлення при відборі кандидатур на просування, направлення на навчання для підвищення кваліфікації не містять прямих вказівок щодо врахування гендерного принципу в цьому напрямі. Як наслідок, статистичні показники свідчать про досить низьку кількість жінок, що направляються на підвищення кваліфікації за всіма основними галузями виробництва [9]. Тому, в нормативно-правових актах, присвячених вирішенню означених питань, необхідно закріпити вимоги щодо формування робочих планів підвищення кваліфікації працівників, складання відповідних статистичних матеріалів, із висвітленням підстав для направлення працівників на навчання та підвищення кваліфікації з тим, щоб створити прозору для нагляду і контролю процедуру реалізації відповідних прав працівників, а також дотримання принципу рівних можливостей під час кар'єрного зростання.

Для усунення різних підходів до оцінки праці жінок і чоловіків, дискримінації в рівні оплати їх праці, реалізації права на рівну винагороду за працю необхідно підтримувати справедливе співвідношення в оплаті праці працівників різних галузей народного господарства. Потребує вдосконалення тарифне регулювання оплати праці через тарифні угоди й колективні договори, що ґрунтуються на науковій оцінці складності праці. Необхідно переглянути методику оцінки складності праці працівників різних галузей, в яких традиційно занижена оцінка праці працівників окремих спеціальностей. Це сприяло б визнанню професійної майстерності й статусу жінок у сферах, де вони становлять більшість. Забезпеченню гендерної рівності та розширенню можливостей її втілення могло б сприяти також стимулювання роботодавців, які спрямовують свою діяльність на усунення дискримінації за ознакою статі на підприємствах і в організаціях усіх форм власності. Таке стимулювання має доповнюватися їх відповідальністю за протиправні дії, пов'язані з дискримінацією працівників за статтю. В умовах розширення соціальної сфери та підне-

сення її значення в житті індивіда і суспільства потребує справедливої переоцінки вартість праці та підвищення оплати праці в соціальному секторі, а також за домашню роботу і догляд за дитиною.

Розширення можливостей працевлаштування для жінок передбачає розвиток здатності жінок бути заперебуваними на ринку праці. Для цього слід організувати тренінги і ввести в дію підвищення рівня кваліфікації для жінок. Держава має заохочувати доступ жінок до індивідуального підприємництва шляхом запровадження необхідних фінансових механізмів; надання адекватного соціального захисту, спрощення порядку заснування мікропідприємств та малого бізнесу; спрощення адміністративних процедур; надання технічної та фінансової підтримки організаціям, що допомагають жінкам створювати малі та середні підприємства; запровадження спеціальних освітніх програм з метою поліпшення у жінок підприємницьких здібностей.

Таким чином, визнання міжнародним співтовариством людини як найвищої соціальної цінності потребує належних правових гарантій гендерної рівності насамперед у сфері трудових правовідносин. Загальна спрямованість на реформування правової системи України та її побудову відповідно до основоположних принципів у галузі прав та свобод людини має спиратися на встановлення рівних правових умов здійснення трудової діяльності для жінок і чоловіків. Принцип заборони дискримінації при регулюванні трудових відносин у цілому задекларований нормами трудового законодавства. Однак ефективність його здійснення на практиці потребує подальшої конкретизації.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Постанова Кабінету Міністрів України «Про Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню гендерної рівності у суспільстві на 2001-2005 роки» від 6.05.2001 р., № 479 // Урядовий кур'єр. -12.05.2001.
2. Постанова Верховної Ради України «Про Декларацію про загальні засади державної політики України стосовно сім'ї та жінок» від 5.03.1999 р. // ВВР України. -1999. -№ 17. -Ст.129.
3. Краснов Ю, Кузнецова О. Сучасні проблеми зайнятості жінок в Україні // Україна: аспекти праці. -1998. -№ 4. -С.10-15.
4. Прокопенко В.І. Трудове право: Підручник. -Х.: Консум, 1998. -480 с.
5. Титова. Т. Гендер кризь призму буденності (жіночий аспект): Соціальна політика і соціальна робота. -К.: Аконіт, 1999. -245 с.
6. Островский Л.Я. Законодательство о рабочем времени и времени отдыха и повышения эффективности общественного производства. -М.: Наука, 1972. -242 с.
7. Лаврінчук І.П. Трудове законодавство України: Гендерна експертиза /Відп. ред. Т.М. Мельник. -К.: Логос, 2001. -70 с.
8. Бондар І. Кузнецова О. Ринок і безробіття. Соціальна політика держави у сфері зайнятості населення // Праця і зарплата. -1995. -№ 8.
9. Власенко Н.С., Виноградова Л.Д., Калачева І.В. Гендерна статистика для моніторингу досягнення рівності жінок і чоловіків. -К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. -56 с.

*Надійшла до редколегії 06.09.2005*

ВЕНЕДИКТОВА В.М. ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО В ПРОЦЕССЕ РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ  
С целью усовершенствования действующего трудового законодательства рассмотрены теоретические вопросы гендерного равенства в процессе реализации трудовой функции.

\*\*\*

VENEDIKTOVA V.M. GENDER EQUALITY DURING REALIZATION OF LABOR FUNCTION

With the purpose improvement of working labor legislation theoretical questions Gender equality are considered during realization of labor function.



**О.В. ВИСОЧИНА**

*Харківський бізнес-коледж*

УДК 331.108.644.5

## ПЕРЕВЕДЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ НА ІНШУ РОБОТУ ЯК ФОРМА ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТА РОЗПОДІЛУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ<sup>1</sup>

Розкрито поняття та проведений аналіз основних принципів і методів переведень у сучасних умовах; надана класифікація переведень за строками, підставами, місцем та волевиявленням.

Питання правового регулювання праці і трудових ресурсів завжди перебувають у центрі уваги держави, і серед основних напрямків розвитку трудового потенціалу є раціональне використання та розподілу робочої сили в Україні. Якщо проглянути певний період розвитку трудового законодавства стосовно переведень працівників на іншу роботу, то, насамперед, бажано зазначити, що принцип свободи трудового договору був ще закріплений в 1922 році в КЗпП РРФСР.

Означеними питаннями займалися багато науковців. Так, М.Г. Олександров підкреслював головний принцип переведення – тільки за згодою працівника; М.І. Бару надавав оцінку істотним умовам праці при переведенні на іншу роботу; Г.С. Гончарова та Є.О. Голованова ввели характеристику переведень на іншу роботу за станом здоров'я; В.С. Венедиктов аналізував основні принципи проведення постійних та тимчасових переведень працівників на іншу роботу та інше. Зокрема, характеризуючи деякі сторони дії принципу свободи трудового договору, вчені вказували в якості самостійних принципів: неприпустимість односторонньої зміни умов праці, встановлених за згодою сторін трудового договору, обов'язковість дотримання умов трудового договору і постійність трудової функції тощо [1, с.70-71].

Мета статті - проведення дослідження переведень працівників на іншу роботу з позицій сягання вищої ефективності використання та розподілу трудового потенціалу, ніж зараз. Новизна міститься у авторському обґрунтуванні правової норми з визначення поняття «переведення на

іншу роботу», отриманому з аналізу правового регулювання переведень на іншу роботу.

Таким чином, однією з істотних умов трудового договору є умова про трудову функцію працівника. Укладаючи трудовий договір з власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, працівник погоджується на визначену йому роботу (трудова функція). Ще М.Г. Олександров підкреслював, що «принцип свободи трудового договору визначається в суворій добровільності вступу до роботи, в свободі переходу на іншу роботу і залишення роботи по бажанню робітника або службовця, в допустимості переведення на іншу постійну роботу тільки за згодою працівника» [2, с.78-79].

На сьогоднішній день переведення працівників на іншу роботу дає можливість зберегти фахівців на підприємствах, установах, організаціях, скоротити витрати робочого часу на заміну новими працівниками, запобігти простоям, забезпечити зайняття працездатного населення як постійно, так і тимчасово. Завдяки переведенню, деякі працівники отримують додаткову гарантію від незаконного звільнення при змінах, викликаних організацією виробництва та праці, як скорочення штату працівників в знайдженні можливості їх переведення на іншу роботу за умови їхньої згоди на таке переведення, а також в отриманні легшої роботи вагітним жінкам та жінкам, які мають дітей віком до трьох років та інших випадках.

Аналізуючи питання переведення працівників на іншу роботу, ми звертаємося до чинного законодавства України і бачимо, що в ст.32 КЗпП нема легального визначення поняття «переведення на іншу роботу», а відмічені тільки основні принципи здійснення переведень на іншу роботу.

<sup>1</sup> Первинна рекомендація з напрямку досліджень: канд. юрид. наук Гоц В.Я. (НУВС).