

Ключевые слова: оценка земли, земельные правоотношения, институт земельного права.

Okrepkaya A.I. Evaluation of land as a legal institution of the land law of Ukraine. - Article.

The scientific-theoretical analysis of land rights is performed with the discovering of legal rules governing relations in the field of land evaluation. The land evaluation activities are characterised as an institution of land law.

Keywords: assessment of land, land law, land law institute.

УДК 349.222: 349.24

*Т.В. Омельченко,
к.ю.н., доцент кафедри правознавства
СНУ ім. В. Даля, м. Луганськ*

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВИХ ЗАСОБІВ ЗАХИСТУ ЖІНОК ВІД ДИСКРИМІНАЦІЇ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Проведено аналіз сучасних наукових поглядів, відповідних нормативно-правових актів щодо сутності і специфіки правових засобів, спрямованих на впровадження принципу гендерної рівності і вдосконалення правового механізму боротьби з дискримінацією у сфері застосування найманої праці. Виділені такі рівні правових засобів забезпечення гендерної рівності і подолання дискримінації у сфері трудового права: міжнародний рівень; національний рівень. Обґрунтований висновок про те, що сучасна система правового захисту працюючих жінок потребує реформування, яке необхідно здійснювати на підставі врахування неоднорідності такої загальної категорії як «жінка-працівниця». У зв'язку з цим запропоновано вводити адресні пільги, призначені не для жінок взагалі, а для конкретних груп жінок, що виділяються з урахуванням віку, сімейного стану та ін.

Ключові слова: правові засоби забезпечення гендерної рівності, правові засоби захисту від дискримінації, правовий статус жінок-працівників.

На сучасному етапі рівноправність жінок і чоловіків є важливим елементом демократії й умовою перебудови правової демократичної держави.

Світова співдружність поставила перед кожною державою завдання розробити і забезпечити реалізацію комплексних багатоцільових програм щодо забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок на всіх рівнях суспільних відносин, зокрема у сфері праці. Наша держава визнає міжнародні норми прав, погоджує державну політику з міжнародними стандартами прав людини і послідовно впроваджує принцип гендерного рівноправності в українське суспільство. Забезпечення принципу рівноправності і заборони дискримінації здійснюється завдяки низці правових

засобів. При цьому, у науковій літературі, наприклад О.М. Руднева, відрізняють два підходи до правових засобів впровадження принципу гендерної рівності прав жінок і чоловіків і механізмів боротьби з дискримінацією [1, с.13].

Перший демонструє формальність і завдяки ньому усвідомлюється, що недостатньо на законодавчому рівні формально закріпити рівність прав чоловіків і жінок. Такий підхід називається підходом формальної рівності. Зміст його полягає у тому, що на законодавчому рівні має бути формалізована рівність кожної з осіб незалежно від будь-яких дискримінаційних критеріїв, зокрема, кожна особа має всі права і свободи без будь-якої відмінності: раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних і релігійних переконань, національного і соціального походження, майнового, станового або іншого положення. Такий підхід у контексті гендерної теорії права має назву гендерно нейтрального. Проте, на практиці такий підхід жодним чином не сприяє усуненню нерівності.

Усвідомлення такої ситуації призвело до переходу від захисту прав індивіда до закріплення нормами міжнародного права стандартів правового статусу тих чи інших груп населення, які виділяються за властивими тільки ним характерними загальними ознаками (люди літнього віку, інваліди, безробітні, біженці, представники національних меншин, діти і, як свідчить практика, жінки). Щодо цих категорій осіб існують особливі форми порушення прав людини, а отже, вони вимагають і специфічних форм захисту їх прав, додаткової уваги і підтримки з боку як конкретної держави, так і міжнародної співдружності у цілому.

Другий підхід, на думку О.М. Рудневої, Л. Чубар, – підхід істотної рівності (або гендерної чуйності), який почав розглядатися не так давно і впровадження якого на практиці є обов'язковим для подолання дискримінації і забезпечення рівності прав чоловіків і жінок [1, с.14]; [2, с.14]. Цей підхід базується на визнанні соціальних і біологічних розбіжностей між чоловіком і жінкою, які не можуть бути усунені шляхом закріплення формальної рівності на законодавчому рівні, оскільки саме підхід формальної рівності фактично призводить до нерівності. Отже, у межах підходу гендерної чуйності для подолання фактичної нерівності мають бути застосовані спеціальні юридичні заходи, що виконуватимуть функцію правової компенсації жінкам з метою найбільш швидкої ліквідації наслідків соціальної нерівності (пільги, пов'язані з материнством, з умовами праці, у сферах зайнятості та ін.).

Слід підкреслити, що принцип гендерної чуйності має першочергове відношення до виправлення фактично нерівного становища жінок у суспільстві шляхом тимчасових спеціальних заходів (позитивної дискримінації), не обмежується тільки захистом прав і інтересів жінок. Він відноситься також до чоловіків, якщо виникає утиск їх прав або інтересів.

Україна, ратифікувавши Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації жінок у 1979 р., а також низку міжнародно-правових актів у галузі захисту прав жінок від дискримінації, принципово визначилася що-

до визнання жінок працівниками, наділеними особливим правовим статусом, трудові права яких потребують додаткового юридичного захисту й уваги з боку держави і суспільства. Таким чином, правове регулювання праці жінок побудоване в Україні на принципі гендерної чуйності шляхом безпосереднього визначення переліку і характеру правових (зокрема, законодавчих) засобів подолання дискримінації жінок в Україні.

Вважаємо за можливе виділити такі рівні правових засобів забезпечення гендерної рівності і подолання дискримінації у сфері трудового права, а саме:

- 1) міжнародний рівень;
- 2) національний рівень, який у свою чергу знаходить своє відображення: - на рівні Основного закону (норми прямої дії); - на рівні загального закону (Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»); - на рівні галузевого нормативного кодифікованого акта (чинний КЗпП або майбутній Трудовий кодекс України); - на рівні галузевих законів; - на рівні локальних нормативних актів.

Зупинимося детальніше на аналізі правових засобів подолання дискримінації і забезпеченні гендерної рівності на національному рівні. На цьому рівні правових засобів забезпечення гендерної рівності і подолання дискримінації у сфері трудового права є норми Основного Закону України. Особливістю конституційно-правових норм, що є значним кроком у забезпеченні гендерної демократії в Україні, стало спеціальне виділення права жінки і чоловіка на рівність перед законом як самостійного основного права людини, повага до якого має бути гарантована кожному. Гарантії з реалізації цього права визначаються через створення і закріплення рівних можливостей. У Конституції України відображені світові тенденції ствердження гендерної рівноправності. Не дивлячись на проголошення на конституційному рівні рівності прав і свобод громадян, виникає декілька питань з реалізацією цього положення на практиці.

Конституція України у ч. 2 ст. 24 прямо проголосила заборону на встановлення привілеїв і обмежень, зокрема, за ознакою статі. Проте, виникає питання про співвідношення цього положення з нормою частини 3 цієї ж статті Конституції, яка прямо передбачає, що рівність прав жінок і чоловіків забезпечується спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, що дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

Очевидно, що законодавець виходив із того, що всі можливі привілеї, а також обмеження слід поділяти на соціально-підставні, необґрунтованих, невинуватених (повністю, або значною мірою, або ж частково) [3, с.390-409]. Визначальним критерієм такого розподілу є насамперед сприяння забезпеченню фактичної соціальної рівності шляхом встановлення формальної нерівноправності, тобто саме шляхом юридичних привілеїв і обме-

жень. Отже, законодавець підтвердив дотримання положень ст. 4 Конвенції з ліквідації всіх форм дискримінації жінок і не відніс спеціальні заходи, спрямовані на подолання фактичної нерівності можливостей жінок і чоловіків, до дискримінаційних, тобто до «привілеїв і обмежень», які є забороненими.

Слід відзначити, що не всі дослідники погоджуються з таким підходом законодавця. Так, Н.Б. Болотіна, здійснюючи гендерну експертизу соціального законодавства України, вважає що «у ст. 24 все ж таки зроблений ухил на захист прав жінок, тоді як і чоловіки потребують аналогічних захисних засобів. Зокрема, йде мова про створення умов, які лише жінкам надають можливість поєднувати працю з материнством» [4, с.40]. На її думку, ці положення порушують принцип гендерної рівності, і вона вважає, що такий підхід є характерною ілюстрацією формального розуміння принципу гендерної рівності і механістичного підходу до гендерного аналізу законодавства.

Подібної позиції дотримується А.В. Малько, яка вважає привілеї за негативне відхилення, оскільки привілеї не закріплені законодавчо й на відміну від пільг покликані погіршити становище одних осіб, часто погіршуючи становище інших [5, с.69]. Ця точка зору знайшла своє відображення у роботах О.Н. Вороніної [6], А. Посадської [7], які вважали, що слід відмінити всі пільги і привілеї, тобто слідувати концепції «рівних прав як ідентичних прав», й, отже, досить проаналізувати симетричність норм законодавства, а всі асиметричні норми виключити як такі, що порушують принцип рівності.

Деяко іншої позиції дотримується професор В.В. Лазор, який, аналізуючи чинне законодавство з погляду принципу позитивних дій, що передбачають можливість встановлення спеціальних тимчасових заходів (привілеїв, пільг, обмежень), спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями чоловіків і жінок реалізовувати рівні права, відзначає деяку невідповідність положень ст. 24 Конституції України правовій спрямованості вказаного принципу. Для вирішення цього питання він вважає за необхідне звернутися до конструкції гендерної рівності, яка передбачає не тільки рівність прав, але й рівність фактичних можливостей [8, с.14-15]. Схожої позиції дотримується Н.С. Бондар, що вважає, що перевагами є або вилучення суб'єктів з-під дії загальних норм шляхом встановлення за допомогою спеціальних норм особливого статусу у вигляді додаткових прав і свобод (привілеїв), або у вигляді обмеження прав і свобод, або «дотягування» до загального правового статусу суб'єктів, які потребують цього (за допомогою пільг) [9, с.243].

Привілеї - це не індивідуальна перевага, надана конкретній особі, а засіб забезпечення здійснення суспільних значущих дій. Таким чином, привілеїв можна визначати як особливе право окремої групи осіб з конкретної категорії громадян на звільнення від дотримання або виконання загальних вимог, правил, обов'язків.

Тому для усунення фактичної нерівності чоловіків і жінок, забезпечення рівності їх можливостей у реалізації їх трудових прав, за умови збереження законодавчо закріпленої рівності необхідно надати нормативне визначення поняття «привілеїв». Під привілеєм у трудовому праві пропонуємо розглядати особливі права або вилучення із загальних правил, обов'язків, спрямовані на забезпечення фактичної рівності для окремих категорій суб'єктів трудового права.

Уявлення про такий критерій, а також про міру (ступінь) обґрунтованості привілеїв або обмежень мають оцінний характер і є конкретно історичними. Тому у соціально неоднорідному суспільстві їм властиво, як правило, неоднозначність, а самі привілеї і обмеження внаслідок цього є здебільшого предметом гострих суспільно-політичних дискусій, спорів і навіть конфліктів. Але свідомством достовірності подібного тлумачення категорій привілеїв і обмежень є наведена вище ч. 3 ст. 24 Конституції. Саме ця стаття водночас є підтвердженням обраного Україною гендерного чуйного підходу до законодавства, врахуванням біологічних і соціальних розбіжностей представників обох статей і спробою забезпечення реальної, а не тільки юридичної рівності.

Наступний рівень правових засобів у механізмі забезпечення фактичної рівноправності чоловіків і жінок у трудових відносинах представлений законодавчими засобами подолання дискримінації жінок в Україні у вигляді загального закону - Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», що конкретизує положення вищезазначених правових засобів і деталізують механізми їх реалізації. Вищезазначений закон вперше закріпив прогресивні демократичні положення захисту прав жінок у трудовій сфері, що є свідомством пріоритетності становлення в Україні суспільства гендерної рівності. Зокрема, стаття 17 Закону визначила, що жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права і можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації і перепідготовці. При цьому роботодавець зобов'язаний: створювати умови праці, що дозволяють жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі; - забезпечувати жінкам і чоловікам можливість поєднувати трудову діяльність із сімейними обов'язками; - здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці; - вживати заходів зі створення безпечних для життя і здоров'я умов праці; - вживати заходів щодо неможливості випадків сексуальних домагань.

Вперше нормативне закріплення одержало положення щодо заборони роботодавцями в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, що дають перевагу одній зі статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їх особисте життя, плани з народження дітей. Вперше у законодавстві України статтями 22-24 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визна-

чена відповідальність за порушення законодавства про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. Зокрема, у законі встановлено, що особа, яка вважає, що відносно неї була застосована дискримінація за ознакою статі або вона стала об'єктом сексуальних домагань, має право звернутися зі скаргою до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в органах виконавчої влади і органах місцевого самоврядування, правоохоронних органів держави і суду (ч.1 ст. 22 Закону). Особа має також право на відшкодування матеріальних збитків і моральної шкоди, нанесених їй у результаті дискримінації за ознакою статі або сексуальних домагань. Моральна шкода відшкодовується незалежно від матеріальних збитків, що підлягають відшкодуванню, і не пов'язана з їх розміром (ч.1 ст. 23 Закону). Особи, винні у порушенні вимог законодавства про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, несуть цивільну, адміністративну і кримінальну відповідальність згідно із законом (ст. 24 Закону). Слід зазначити, що завершальними положеннями Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» передбачене внесення відповідних змін до інших законів України, а також приведення всього законодавства України у відповідність до цього Закону.

Водночас, не дивлячись на позитивні зміни у загальному законодавстві, зокрема, встановлення можливості звертатися до спеціально уповноважених органів зі скаргами на прояви дискримінації у трудових правовідносинах, у ньому, як і раніше, відсутні норми, що встановлюють конкретні санкції за порушення у цій сфері. Відсутня конкретизація санкцій за порушення трудового законодавства і в спеціальних нормативно-правових актах. На практиці діють норми, що містять загальні положення, які ускладнюють вирішення конкретного спору, наприклад: «Особи, винні у порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність відповідно до чинного законодавства» (ст. 265 КЗпП України), «посадові особи, винні у порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність в установленому порядку» (ст. 35 Закону України «Про зайнятість населення») та ін.

У вирішенні цього питання цікавий досвід зарубіжних країн. Наприклад, достатньо жорсткі санкції встановлені у Франції, а саме: за відмову у прийнятті на роботу за ознакою статі роботодавець може бути позбавлений свободи строком до одного року або сплатити штраф до 20 тис. франків. У Франції також заборонено питати жінку при прийнятті а роботу, чи вагітна вона, окрім тих випадків, коли виконання відповідної роботи може завдати шкоди здоров'ю жінки і майбутньої дитини. Бельгійське законодавство забороняє в оголошеннях про вакансії робити вказівки щодо статі працівника [11, с.180].

Отже, враховуючи все вищезгадане, можна зробити висновок, що проблема рівності жінок і чоловіків на ринку праці залишається однією з найактуальніших проблем сьогодення, а тому потребує глибокого аналізу і

вивчення з метою створення механізму реалізації демократичних принципів функціонування цивілізованого цивільного суспільства. На нашу думку, саме новий ТК України має стати тим галузевим актом, який конкретизував би положення загальних законів і деталізував механізми реалізації встановлених у них загальних положень із забезпечення гендерної рівності і заборони дискримінації у трудових правовідносинах.

Сьогодні основою в регулюванні трудових відносин є КЗпП України.

Трудове законодавство України закріплює основний принцип, що діє у галузі охорони прав жінок, – принцип рівності. Основою для використання загальних правових засобів захисту є єдині для чоловіків і жінок трудові права, передбачені ст. 2 КЗпП. Відповідно до ст. 2-1 КЗпП державу забезпечує рівність трудових прав всім громадянам незалежно від походження, соціального і майнового положення, расової і національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місцепроживання та інших обставин. Спеціальні правові засоби захисту жінок передбачені главою XII КЗпП, що встановлює особливості регулювання праці жінок. До спеціальних правових засобів захисту трудових прав жінок можна віднести переваги, додаткові юридичні гарантії. За допомогою таких правових засобів захисту ліквідується фактична нерівність осіб, які можуть бути піддані дискримінації. Згідно зі ст. 22 КЗпП України забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу. Роботодавець не може не прийняти людини на роботу тільки за ознакою статі, окрім випадків передбачених законом.

Ще одним способом забезпечення реальної рівності чоловіків і жінок є так звані «позитивні дії», які, на думку професора В.В. Лазора, можуть використовуватися державою для подолання нерівності на ринку праці і залучення чоловіків до досягнення рівної зайнятості за допомогою сприяння змінам у розподілі домашньої роботи.

Інший напрям забезпечення рівній зайнятості чоловіків і жінок у трудовій сфері може бути пов'язаний із наданням «домашній роботі» правового статусу, рівного з, так званою, оплачуваною працею (трудовою діяльністю). Рівноцінність «домашньої роботи» передбачає не стільки однакову цінність з погляду винагороди за рівнозначну працю або роботу (що напевно чи здійснено практично), скільки можливість розповсюдження на цей вид суспільно корисної діяльності соціально-трудова гарантії, передбачених трудовим законодавством для власне трудової діяльності [8, с.13].

Не дивлячись на закріплення у проекті нового ТК України як загальних, так і спеціальних правових засобів захисту жінок від дискримінації, не одержала належного вирішення проблема протидії сексуальним домаганням на роботі, моббінгу, звільнення працівників за ознакою статі, державного захисту осіб, зокрема, жінок, що виїжджають працювати за кордон та ін., а також встановлення і застосування конкретних заходів відповідальності за порушення у цій сфері.

Статистика свідчить, що проблема сексуальних домагань на робочому місці поступово перетворюється на вагомий проблему трудових відносин,

що носить дискримінаційний характер. У судах США постійно йдуть дебати про визначення меж допустимої сексуальної поведінки на роботі. Ознаками наявності сексуальних домагань у більшості країн світу, зокрема Франції, Німеччині, Португалії, визнаються: пропозиції сексуального характеру, порнографія, груба мова, сексуальні дотики, нав'язливі жарти на цю тематику, відповідні питання тощо [12]. У законодавстві України також зроблена спроба визначити правовий зміст поняття «сексуальне домагання». А саме, у ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» вказано, що сексуальні домагання – це дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (дотик, поплескування), що принижують або ображають осіб, які знаходяться у відносинах трудового, службового, матеріального або іншого підпорядкування.

Водночас законодавство інших країн не обмежується поняттям сексуального домагання, окрім цього у ньому, застосовується поняття «сексуальна дискримінація», а також поняття «ворожа обстановка на роботі». У 1986 р. Верховний суд США у справі Мерітор банк проти Вемсона прийняв постанову щодо «ворожого обставини на роботі», де було зазначено, що ознаками ворожої обставини на роботі є: залякування, ворожість або агресія, направлена на задоволення сексуальних потреб [13].

Враховуючи актуальність проблеми, практично у всіх країнах світу було прийняте законодавство, спрямоване проти сексуальних домагань на роботі. За сексуальні домагання на роботі встановлена відповідальність, зокрема кримінальна. Наприклад, у Франції - до одного року позбавлення волі і 100 тис. франків штрафу. Бельгійське законодавство передбачає включення до колективних договорів спеціальних норм, спрямованих проти сексуальних домагань. У колективному договорі сторони зобов'язані встановити визначення таким діям, а також необхідно розписати процедуру розгляду скарг, порядок застосування стягнень щодо винних, визначається особа, якій доручається розгляд відповідних скарг, надання допомоги постраждалим. Достатньо детально питання сексуальних домагань розглядається у законі Нової Зеландії щодо угод про працю (1991 р.). За цим законом скарга на сексуальні домагання має бути негайно розглянута і за нею вжити практичні заходи. Якщо це не буде зроблено, жертва має право звернутися до суду з питань зайнятості. Відповідачем у цьому випадку виступає підприємство. У разі визнання судом факту сексуального домагання відповідач буде зобов'язаний вживати до винної особи рішучі заходи, аж до звільнення з роботи. Відповідно до закону, прийнятого у 1994 р. у Німеччині, якщо керівництво підприємства не вживає заходів проти сексуальних домагань, їх жертва на знак протесту має право припинити роботу, тобто оголосити свого роду страйк [11, с.184].

З розглянутих положень чинного законодавства можна зробити висновок, що сучасна система правового захисту працюючих жінок існує, проте вона потребує реформування, яке необхідно здійснювати на підставі врахування неоднорідності такої загальної категорії як «жінка-працівниця».

Згідно з цим слід вводити більш адресні пільги, призначені не для жінок взагалі, а для конкретних груп жінок, які виділяються з урахуванням віку, сімейного стану тощо. Адресний правовий захист жінок передбачає виділення серед них декількох груп, а саме: 1) неповнолітні дівчата (віком від 14 до 18 років); 2) жінки у період активного материнства: - вагітні жінки; - жінки, які мають дітей до 1,5 років; - жінки, які мають дітей від 1,5 до 3-х років; - жінки, які здійснюють догляд за дитиною віком до 6 років або дитиною-інвалідом; - жінки, які мають двох або більш дітей до 15 років; - жінки, які всиновили дітей; - самотні матері; 3) жінки старших вікових груп (45-52 роки); жінки передпенсійного віку (53 роки) і жінки літнього віку (жінки віком 55 років і старше, а також жінки, яким до досягнення загального пенсійного віку залишилися не більше півтора років), враховуючи сучасні вимоги до віку, наприклад при прийнятті на роботу залишаються у незахищеному стані.

Всі перераховані групи жінок повинні володіти своїм трудоправовим статусом, а їх правосуб'єктність повинна мати свої, властиві тільки ці групі, юридичні гарантії. Окрім вказаних груп, можна виділити загальну групу, для якої характерні, відповідно, свої правові засоби правового захисту загального характеру. Поділ загальної групи жінок на три групи з внутрішнім поділом на підгрупи проводиться за критеріями віку і материнської функції, наявність якої передбачається у майбутньому, є сьогодні або була у минулому.

Таким чином, за категоріями жінок, відносно яких застосовуються ті чи інші правові засоби, ми виділяємо дві групи засобів правового захисту: універсальні, такі, що стосуються всіх жінок без винятку, і спеціальні, такі, що стосуються певної групи жінок, стосовно яких необхідно встановлювати адресний правовий захист. Основна роль на практиці у реалізації цього положення, спрямованого на досягнення рівноправності чоловіків і жінок у трудових і безпосередньо пов'язаних із ними відносинах, покращення умов для поєднання ними трудових і сімейних обов'язків із вказівкою строків їх реалізації, має належати колективним договорам, які й є наступним рівнем правових засобів забезпечення гендерної рівності і подолання дискримінації у сфері трудового права.

Література:

1. Руднева О.М. Гендерна рівність у праві України. Автореферат дисертації на здобуття... канд. юрид.наук / О.М. Руднева. – Харків, 2002. – 20с.
2. Чубар Л. Права жінок в Україні як об'єкт правового захисту / Л. Чубар // Право України. – 2000. – №5. – С. 12-14.
3. Марченко М.Н. Проблемы теории государства и права: Учебник / М.Н. Марченко. – М.: Проспект, 2002. – 760 с.
4. Болотіна Н.Б. Соціальне законодавство України. Гендерна експертиза / Н.Б. Болотіна. – К.: Логос, 2001. – 82 с.

5. Малько А.В. Правовые средства: вопросы теории и практики / А.В. Малько // Журнал российского права. – 1998. – № 8. – С. 66-77.
6. Воронина О.А. Женщина и социализм: опять феминистского анализа / О.А. Воронина // Феминизм: Восток, Запад, Россия. – М.: Наука. Издательская фирма «Восточная литература», 1993. – С. 205-215.
7. Posadskaya A. Introduction / Women in Russia: a New Era in Russian Fenunism. Ed. by Posadskaya. - London-New York: Verso, 1994. – 216 p. p. 1-7.
8. Лазор В.В. Актуальные проблемы обеспечения равных прав и возможностей мужчин и женщин в трудовых отношениях / В.В. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля. – 2007. – №10. – С. 11-16.
9. Основы государства и права: Учебное пособие для учителей средних школ и лиц, поступающих в юридические вузы /Авт. кол.: Ю.Г. Байбаков, Н.С. Бондарь, В.А. Ржевский (рук.) и др. ; Под науч. ред. В.А. Ржевского, В.Т. Гайкова. – Ростов-на-Дону: Феникс,1995. – 512 с.
10. Пазенюк А. Щодо питання про дискримінацію жінок у трудовій сфері / А. Пазенюк // Право України. – 2009. – №4. – С. 147-151.
11. Бойко М. Д. Порівняльне трудове право: Навчальний посібник / М. Д. Бойко. – К.: Атіка, 2007. – 384 с.
12. Статистические данные, опубликованные в журнале «Корпорация» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.human.rights.ru
13. Статистические данные по европейским странам [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.zarplata.ru/workman/20/article_id-205.asp

Омельченко Т.В. Пути совершенствования правовых способов защиты женщин от дискриминации в трудовых отношениях. – Статья.

Проведен анализ современных научных взглядов, соответствующих нормативно правовых актов, относительно сущности и специфики правовых средств, направленных на внедрение принципа гендерного равенства и совершенствования правового механизма борьбы с дискриминацией в сфере применения наемного труда. Выделены такие уровни правовых средств обеспечения гендерного равенства и преодоления дискриминации в сфере трудового права: международный уровень; национальный уровень. Обоснован вывод, что современная система правовой защиты работающих женщин нуждается в реформировании, которое необходимо осуществлять на основании учета неоднородности такой общих категорий как «женщина-работница». В связи с этим предложено внедрять адресные льготы, предназначенные не для женщин вообще, а для конкретных групп женщин, которые выделяются с учётом врахуванням возраста, семейного положения и др.

Ключевые слова: правовые средства обеспечения гендерного равенства, правовые средства защиты от дискриминации, особый правовой статус женщин-работников.

Omelchenko T.V. The ways to improve the legal protection of women against discrimination in employment - Article.

The current scientific views, relevant regulations regarding the nature and specifics of the legal means to implement the principle of gender equality and the improvement of the legal mechanism to combat discrimination in the use of hired labour are analyzed. Such levels of legal means to ensure gender equality and elimination of discrimination in labor law are identified: an international level, national level. The conclusion that the current system of legal protection of working women in need of reform, which should be carried out under consideration of the heterogeneity of such general categories as "female employee" reasonable. In connection with this type targeted benefits are not meant for women in general and for specific groups of women that stand out with regard to age, marital status and other proposed.

Keywords: legal means of ensuring gender equality, legal protection against discrimination, the legal status of women workers.

349.2

*А.М. Островерх,
доцент*

*Академія внутрішніх військ
МВС України*

ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Аналізуються законодавчі акти України, які гарантують громадянам право на підвищення кваліфікації та методи його реалізації.

Ключові слова: підвищення кваліфікації; підготовка керівників підприємств; підготовка державних службовців; матеріального забезпечення; гарантійні виплати; компенсаційні виплати.

Поява в трудовому праві інституту підвищення кваліфікації працівників бере свій початок з моменту становлення Радянської держави, коли виникла гостра потреба у кваліфікованій робочій силі, яка послужила б поштовхом до економічного розвитку держави. У зв'язку з тим, що за тих часів остання виступала єдиним роботодавцем, правовому регулюванню відносин з підвищення кваліфікації приділялася значна увага, воно здійснювалося в централізованому порядку й мало планово-адміністративний характер. Усім громадянам країни було гарантовано право на підвищення кваліфікації, яке оплачувала держава, що було одним з елементів права на працю й права на освіту.

Після розпаду СРСР і набуття Україною незалежності єдина державна система підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації кадрів пе-