

циями принудительного характера реализации. Доказано, что хозяйственно-производственная функция и функция развития производственной демократии не содержат в своей реализации элементов принуждения. Обоснованы перспективные направления реформирования отечественного трудового законодательства с учетом особенностей реализации правовых функций в рамках трудовых охранительных отношений.

**Ключевые слова:** функции трудового права, охранительные отношения в трудовом праве, воспитательная функция, защитная функция, социальная функция, функция достижения баланса интересов работников и работодателей, функция развития производственной демократии, хозяйственно-производственная функция.

**Plahotina N.A. Labour law functions' realization in labour protective relations. – Article.**

In this article the particular qualities of the basic labour law functions' realization in labour protective relations are identified. The presence of an element of coercion by certain terms is revealed in the realization of following labour law functions: upbringing function, protective function, social function, the function of balancing the interests of employees and employers. Necessary conditions for the acquisition of coercive features in realization of these functions are defined. It is proved that the economic-production function and the function of production democracy does not contain in their realization the elements of coercion. Perspective directions of reforming domestic labour laws consider to the realization of the legal functions the in labour protective relations are justified.

**Keywords:** functions of labour law, labour protective relations, the upbringing function, protective function, social function, the function of balancing the interests of employees and employers, the function of production democracy, economic-production function.

*УДК 349.2*

*І.В. Лазор,  
кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри правознавства  
Східноукраїнського національного  
університету імені Володимира Даля*

**МІСЦЕ ГАЛУЗЕВОЇ КОЛЕКТИВНОЇ УГОДИ  
У МЕХАНІЗМІ РЕГУЛЮВАННЯ НАЙМАНОЇ ПРАЦІ**

Проведене дослідження галузевої колективної угоди як сучасного джерела трудового права. Зроблено акцент на її характерних ознаках, ролі і значенні на сучасному етапі. Визначено місце галузевої угоди у механізмі

регулювання найманої праці. Розроблена дефініція галузевої колективної угоди, визначено її суб'єктний склад та сферу дії.

**Ключові слова:** колективна галузева угода, джерело трудового права, нормативний характер, централізоване регулювання, локальне регулювання, колективно-договірне регулювання праці.

Реалії ринкової економіки об'єктивно обумовлюють потребу у розширенні колективно-договірного регулювання праці. Динамічні умови ринку сприяють виникненню численних питань у сфері трудових відносин, що мають бути вирішені оперативно та з врахуванням умов певної виробничої діяльності. Тому проблема вдосконалення правового регулювання колективних договорів і угод на сучасному етапі розвитку нашої країни актуалізується.

Дослідженню колективних договорів та угод як актів соціального партнерства і джерел сучасного трудового права приділяли увагу багато науковців, таких як: О.С. Арсентьева, Н.Б. Бологіна, В.Я. Гоц, М.І. Іншин, В.В. Лазор, С.М. Прилипко, М.П. Стадник, Я.В. Сімутіна, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, О.В. Ярошенко та інші. Разом з тим, роль та значення галузевих колективних угод у механізмі регулювання найманої праці в умовах ринкових відносин все ще не визначено достатньо чітко.

Метою цієї статті є: дослідження галузевої колективної угоди як сучасного джерела трудового права, висвітлення її характерних ознак, ролі і значення на сучасному етапі, визначення місця галузевої угоди у механізмі регулювання найманої праці, обґрунтування відповідних пропозицій щодо вдосконалення колективно-договірного регулювання праці.

У науковій літературі справедливо відзначають, що сучасний етап розвитку трудового законодавства характеризується скороченням централізованого методу і значним розширенням колективно-договірного регулювання трудових відносин. Акцент регулювання неминуче зміщується з централізованого на децентралізоване, з законодавчого – на регулювання колективними договорами і угодами; з нормативного – на індивідуально-зобов'язальне [1, с.206].

Аналізуючи закордонний правовий досвід І.Я. Кисельов відзначає, що у багатьох країнах Заходу акцент у правовому регулюванні праці зміщено у бік локального регулювання – у межах галузей та підприємств. При цьому колективні договори визнаються як джерело трудового права, рівне або майже рівне законодавчому [2, с.145].

Відзначимо, що у країнах з розвинутою ринковою економікою галузеві угоди мають самостійне значення як джерело трудового права і їх приписи носять нормативний характер. Тобто між централізованим регулюванням та регулюванням застосування найманої праці на рівні окремого підприємства (установи, організації) існує самостійна ланка – галузева угода.

Розвиток колективно-договірного регулювання праці в нашій країні не проходить досить гладко, зважаючи на багатолітнє домінування централізованого методу у вітчизняній правовій системі. Національні правові тра-

диції, безумовно, повинні прийматися законодавцем до уваги при вдосконаленні чинного законодавства щодо колективно-договірного регулювання праці.

В.І. Щербина слушно вказує, що викладення у преамбулі Закону України «Про колективні договори і угоди» мети цього Закону як «...сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-партнерських інтересів працівників і власників» визначає місце колективно-договірного регулювання трудових відносин як додаткового механізму реалізації положень чинного трудового законодавства. На думку вказаного вченого пріоритет централізованого регулювання відносин в сфері застосування найманої праці є цілком виправданим на сучасному етапі. У протилежному випадку, наголошує В.І. Щербина, у разі гіперболізації колективного та індивідуального правового регулювання трудових відносин, працівники сам на сам зіткнуться з економічно могутнішим контрагентом – роботодавцем, у якого знайдуться аргументи для нав'язування своїх умов іншій стороні – працівникам [3, с.105].

В.Я. Гоц відзначає, що за умов розвитку ринку праці, де робоча сила є товаром і здійснюється її купівля-продаж, постає питання про розширення сфери застосування договору у регулюванні трудових відносин. Договірне регулювання трудових відносин свідчить про перехід роботодавців і працівників до пошуку умов спільної роботи, до соціального партнерства. Однак специфіка об'єкта правового регулювання не вимагає, а навпаки, передбачає необхідність залишити державне регулювання цих відносин [4, с.190]. Тобто вказаний автор наполягає на необхідності поєднання державного регулювання трудових відносин з договірним регулюванням.

На думку Н. Щербюк, в умовах ринкової економіки спостерігається тенденція до розширення сфери локального регулювання. Але не слід думати, що з часом потреба у централізованому регулюванні праці цілком відпаде. Саме держава продовжуватиме виконуватиме функцію гаранта основних трудових прав громадян [5, с.26].

Поділяючи у цілому вищевказані наукові позиції, слід підкреслити, що, безумовно, держава повинна встановлювати мінімальні гарантії трудових прав працівників та забезпечувати їх дотримання. Розвиток ринкової економіки у нашій країні потребує наявності і централізованого, і локального регулювання праці у їх гармонічному поєднанні.

Водночас, необхідно звернути увагу на те, що у сучасній, соціальній державі, де вищою цінністю є людина, мінімальні гарантії трудових прав працівників мають бути поставлені у залежність від галузевого застосування найманої праці. Адже одна річ, коли виконання працівником своїх трудових обов'язків відбувається у спокійній атмосфері (що має місце у багатьох установах, організаціях) і не вимагає від нього особливої напруги. Інша річ, коли трудова діяльність носить інтенсивний характер, пов'язана з витратою значних розумових чи фізичних сил тощо. Докладна диференціація праці на централізованому рівні шляхом законодавчих приписів

об'єктивно неможлива. Але така диференціація можлива на рівні колективних галузевих угод.

На наш погляд, значення галузевої колективної угоди як джерела трудового права на сучасному етапі значно актуалізується. Галузева колективна угода дозволяє на якісно вищому рівні, у порівнянні із законодавчими нормами, встановлювати мінімальні гарантії трудових прав працівників певної галузі. Крім того, галузева угода може виступати проміжною ланкою між централізованим і локальним регулюванням праці, забезпечуючи їх гармонійне поєднання.

У науковій літературі міститься таке визначення колективної угоди: угода – це нормативний акт, що укладається між соціальними партнерами на державному, галузевому, та регіональному рівнях, та містить їх зобов'язання з приводу встановлення умов праці, зайнятості, соціальних гарантій тощо [6, с.215].

З наведеного визначення можна бачити, що ознакою будь-якої колективної угоди, у тому числі і галузевої, є нормативність. Із цього випливає, що норми галузевої колективної угоди є обов'язковими для виконання усіма суб'єктами, на яких вона поширюється і не можуть бути скасовані на локальному рівні за згодою сторін. Тобто галузева колективна угода, також як і законодавчі приписи, створює правове поле колективно-договірного і індивідуально-договірного регулювання найманої праці на локальному рівні.

Недоліком чинного законодавства є те, що воно не містить дефініції колективної угоди, не визначає її місце у сфері регулювання найманої праці, не вказує достатньо чітко сферу її дії.

Чинний Закон України «Про колективні договори і угоди» обмежується фіксацією того, що сторонами угоди на галузевому рівні є власники, об'єднання власників або уповноважені ними органи і профспілки чи об'єднання профспілок або інших представницьких організацій трудящих, які

мають відповідні повноваження, достатні для ведення переговорів, укладення угоди та реалізації її норм на більшості підприємств, що входять у сферу їх дії [7, ст.3]. Із змісту цієї норми не цілком зрозуміло, чи поширюється сфера дії галузевої угоди на всі підприємства відповідної галузі, чи тільки на ту більшість підприємств, що приймали участь в укладенні цієї угоди. Далі, стаття 9 Закону закріплює, що положення будь-якої колективної угоди поширюються на всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду і є обов'язковими для них. Така редакція правової норми також викликає певні питання. Адже галузеву угоду підписують відповідні представницькі органи роботодавців та працівників, тому незрозуміло, що саме слід вважати «сферою дії сторін, які підписали угоду».

З цього приводу у науковій літературі є точка зору, що дія галузевої угоди не може поширюватися на тих суб'єктів, представники яких не брали участі у розробці та підписанні цієї угоди [8, с.133]. Така позиція ви-

кликає ряд заперечень. По-перше, і працівники, і роботодавці можуть делегувати право на представництво і підписання галузевої угоди певному органу, і не брати участі безпосередньо у цьому процесі. По-друге, кожний суб'єкт господарської діяльності може бути представлений або з боку працівників, або з боку роботодавця, і не обов'язково одночасно мають місце представництва обох сторін. По-третє, вказаний правовий підхід дає можливість представникам недержавного сектору економіки ігнорувати колективно-договірне регулювання праці на галузевому рівні, що не можна визнати виправданим і доцільним.

Проект Трудового кодексу України також не містить визначення галузевої колективної угоди, а отже, й визначення її характерних ознак як джерела сучасного трудового права. Згідно з проектом Трудового кодексу, угода – правовий акт, яким регулюються соціально-трудова відносини та встановлюються трудові та соціально-економічні права і гарантії для працівників [9, ст.356]. Позитивною рисою цього визначення можна визнати тільки те, що вказано на нормативно-правову природу колективної угоди. Але конкретизації того, як саме регулюються соціально-трудова відносини та встановлюються відповідні права та гарантії, ким укладається колективна угода, яка сфера дії колективної угоди, наведене визначення не містить.

Такий правовий підхід вітчизняного законодавця не дозволяє ефективно використати увесь потенціал колективної галузевої угоди як регулятора суспільних відносин із застосування найманої праці.

Відзначимо, що у законодавстві країн ближнього зарубіжжя також не приділяється достатньо уваги визначенню галузевої колективної угоди. Так, Трудовий кодекс Російської Федерації закріплює тільки загальне визначення угоди. Відповідно до статті 45 вказаного Кодексу, угода – правовий акт, що встановлює загальні принципи регулювання соціально-трудова відносин і пов'язаних з ними економічних відносин, який укладається між повноважними представниками працівників і роботодавців на федеральному, регіональному, галузевому (міжгалузевому) і територіальному рівнях у межах їх компетенції [10]. Позитивним у наведеному визначенні можна визнати наступне: 1) закріплене те, що колективна угода є правовим актом, 2) визначені суб'єкти, що укладають колективну угоду, 3) вказано на сферу дії відповідної угоди. Але не можна погодитися з тим, що призначення колективної угоди будь-якого рівня – це встановлення загальних принципів правового регулювання соціально-трудова відносин. Адже, виходячи із положень теорії держави і права, загальні принципи правового регулювання мають бути встановлені на законодавчому рівні. А колективна угода за своєю правовою природою повинна встановлювати конкретні норми, що спрямовані на регулювання найманої праці на відповідному рівні.

Як слушно відзначає А.М. Лушніков, колективні угоди належать до нормативно-правових договорів і є типовими джерелами трудового права

[11, с.29]. А отже, колективні угоди повинні містити конкретні правові норми.

У науковій літературі відзначають, що у країнах Центральної та Східної Європи галузева тарифна угода служить основним документом, що фіксує нижню межу в соціально-трудовах відносинах між роботодавцем і працівниками шляхом встановлення норми заробітної плати, інших умов праці, соціальних гарантій тощо [12, 36-37]. Тобто мінімальні гарантії трудових прав працівників на галузевому рівні встановлюються саме галузевою тарифною угодою, що забезпечує найбільш повну диференціацію праці в умовах ринкових відносин.

Чинне вітчизняне законодавство закріплює, що угодою на галузевому рівні регулюються галузеві норми, зокрема щодо: а) нормування і оплати праці, встановлення для підприємств галузі мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки по мінімальній межі та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі; б) встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці і зайнятості; в) трудових відносин; г) умов і охорони праці; д) житлово-побутового, медичного, культурного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку; е) умов зростання фондів оплати праці; ж) встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; з) забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [7, ст.8].

Аналізуючи зміст вказаної статті, слід зазначити, що норми галузевої колективної угоди повинні, перш за все, встановлювати гарантії щодо оплати праці працівників відповідної галузі, у тому числі встановлювати галузеву мінімальну заробітну плату, а також закріплювати інші мінімальні гарантії трудових прав (щодо робочого часу, часу відпочинку, охорони праці, нормування праці тощо). Вказівка ж на регулювання галузевими нормами трудових відносин та забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків є цілком зайвою. Адже усі норми галузевої угоди спрямовані саме на регулювання трудових відносин у межах певної галузі. А принцип щодо заборони дискримінації, у тому числі за ознакою статі, є загальною правовим принципом вітчизняної правової системи, реалізація якого забезпечується певним чином у приписах трудового законодавства. Галузева угода за своєю суттю не може суперечити законодавчо встановленим вимогам та гарантіям, а, отже, й регулювання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків не може здійснюватися на галузевому рівні.

Але слід ще раз підкреслити нормативний характер галузевої колективної угоди. Свого часу, ще на початку ХХ-го століття Л.С. Таль відзначав: «На умови праці нині, крім держави, скрізь справляють великий вплив професійні організації робітників і роботодавців, значення і міць яких постійно зростає...Правовою формою, в якій здійснюється вплив тих й інших на умови праці та на внутрішній порядок підприємств, служать нормативні

угоди двох видів: тарифні чи колективні договори» [13, с.61]. На сучасному етапі галузева колективна угода є не тільки тарифною, хоча питання регулювання заробітної плати повинні бути все ж першочерговими у її змісті.

Сфера дії галузевої колективної угоди має бути чітко й однозначно визначена на законодавчому рівні. М.П. Стадник обґрунтовано вказує, що, як свідчить практика, на галузевому рівні угоди укладаються, як правило, між міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади, з одного боку та відповідними профспілками, об'єднаннями роботодавців, з іншого [14, с.311]. Слід тільки зауважити, що «відповідні профспілки, об'єднання роботодавців» не можуть виступати на одній стороні колективної галузевої угоди. У вказаному випадку, по суті, має місце укладення галузевої колективної угоди між трьома сторонами, тобто на принципі трипартизму, що цілком виправдано. Тому викликає повну згоду пропозиція М.П. Стадника визнати міністерства та інші центральні органи державної виконавчої влади разом з об'єднаннями роботодавців стороною угоди на галузевому рівні [14, с.311]. Позиція щодо доцільності закріплення принципу трипартизму стосовно колективно-договірного регулювання на галузевому рівні висловлювалася і раніше у науковій літературі [8, с.129].

Вважаємо, що законодавче встановлення укладення галузевої колективної угоди на принципі трипартизму буде легальним визнанням за колективною галузевою угодою статусу, «так би мовити, «специфічної ланки» між централізованим і локальним регулюванням праці, що забезпечить їх гармонійне поєднання. Відзначимо, що однією з сторін галузевої колективної угоди має виступати державний орган, повноваження якого поширюються на всю територію держави. Виходячи з цього, норми галузевої колективної угоди мають поширюватися на усіх суб'єктів відповідної галузі – тільки за таких умов галузева колективна угода буде забезпечувати дотримання мінімальних гарантій трудових прав працівників з урахуванням особливості трудової діяльності у певній галузі.

Не можна погодитися з позицією Я.В. Сімутіної, яка пропонує впровадження єдиного узагальнюючого терміну – «колективно-договірний акт» – для визначення форм реалізації колективно-договірного регулювання оплати праці [15, с.9]. Галузева колективна угода – це окреме, самостійне джерело трудового права, яке також як і норми трудового законодавства має окреслювати правове поле локального регулювання застосування найманої праці (у тому числі у сфері оплати праці).

Вітчизняне трудове законодавство повинне чітко визначити місце галузевої колективної угоди у механізмі регулювання найманої праці. А для цього необхідно, перш за все, розробити і законодавчо закріпити дефініцію галузевої колективної угоди, яка б вказувала на характерні ознаки цього нормативного акту.

Узагальнюючи проведені дослідження правової природи та значення галузевої колективної угоди, можна запропонувати таку дефініцію:

«Галузева колективна угода – це нормативно-правовий акт, що укладається на певний строк на тресторонній основі між повноважними представниками роботодавців і працівників і відповідним центральним органом державної виконавчої влади певної галузі, з питань регулювання трудових, виробничих і соціально-економічних відносин, закріплює мінімальні гарантії трудових прав працівників відповідно до особливостей трудової діяльності у цій галузі, з урахуванням інтересів роботодавців, норми якого не можуть погіршувати законодавчо встановлені трудові права працівників і поширюються на всіх суб'єктів трудових і соціально-партнерських відносин цієї галузі».

Запропонована дефініція містить усі характерні ознаки галузевої колективної угоди і чітко визначає її місце у правовому регулюванні найманої праці як засобу узгодження централізованого (законодавчого) і локального (колективно-договірного і індивідуально-договірного) регулювання праці з урахуванням галузевої диференціації трудової діяльності.

Строковий характер галузевої колективної угоди дозволяє враховувати у правовому регулюванні найманої праці об'єктивні життєві реалії та динаміку ринкової економіки. Норми галузевої колективної угоди можуть досить ефективно стимулювати певні види трудової діяльності відповідно до потреб ринку, що у загальному підсумку сприятиме розвитку національної економіки. Можна зробити висновок, що галузева колективна угода є важливим джерелом трудового права в епоху ринкових відносин і тому має бути належним чином врегульована нормами трудового законодавства.

### ***Література:***

1. Арсентьева О.С. Роль держави у колективно-договірному регулюванні праці як основа налагодження соціальної рівноваги в Україні /О.С. Арсентьева // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім.В.Даля. – 2010. – № 18. – С.205-214.
2. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов /И.Я. Киселев. – М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1998. – 263 с.
3. Щербина В.І. Трудове право України: Підручник /В.І. Щербина /За ред. В.С. Венедіктова. – К.: Істина, 2008. – 384 с.
4. Гоц В.Я. Співвідношення централізованого і договірного регулювання умов праці в ринковій економіці /В.Я. Гоц // Вісник університету внутрішніх справ. – 1997. – № 2. – С.190-192.
5. Щербюк Н. Правове регулювання трудових відносин. Завдання держави – узгодити протилежні інтереси /Н. Щербюк // Віче. – 2007. – № 11. – С.25-26.
6. Прилипо С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник / С.М. Прилипо, О.М. Ярошенко. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2009. – 728 с.



7. Закон України «Про колективні договори і угоди» // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст.361.
8. Капліна Г.А. Проблеми правового регулювання оплати праці в ринкових умовах України і шляхи їх вдосконалення: Дис ...канд.юрид.наук: 12.00.05 / Г.А. Капліна. – Луганськ, 2009. – 198 с.
9. Проект Трудового кодексу України № 1108 від 10.12.2009 // Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс] – Режим доступу: [hth // www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua)
10. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: «Юринформ», 2002. – 128с.
11. Лушников А.М. Источники трудового права: к проблеме типичности и нетипичности /А.М. Лушников // // «Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми»: Тези доповідей та наукових повідомлень учасників IV Міжнародної науково-практичної конференції, м.Харків, 5-6 жовтня 2012 р.). – Харків: «Право», 2012. – С.28-32.
12. Подшибякина Н.Д., Цысина Г.А. Социально-трудовые отношения в странах Центральной и Восточной Европы /Н.Д. Подшибякина, Г.А. Цысина // Труд за рубежом. – 2006. – № 2. – С.26-45.
13. 13.Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. – М.: Московское научное издательство, 1918. – 224 с.
14. Стадник М.П. Теоретичні проблеми вдосконалення колективно-договірного регулювання трудових відносин при проведенні кодифікації трудового законодавства України //М.П. Стадник // Держава і право: Збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки. Випуск 47. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2010. – С.305-311.
15. Сімутіна Я.В. Методи регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми): Автореф.дис. ...канд.юрид.наук: 12.00.05 /Я.В. Сімутіна. – Х., 2007. – 20 с.

**Лазор И.В. Место отраслевого коллективного соглашения в механизме регулирования наемного труда. – Статья.**

Проведено исследование отраслевого коллективного соглашения как современного источника трудового права. Сделан акцент на его характерных признаках, роли и значении на современном этапе. Определено место отраслевого коллективного соглашения в механизме регулирования наемного труда. Разработана дефиниция отраслевого коллективного соглашения, определены его субъектный состав и сфера действия.

**Ключевые слова:** коллективное отраслевое соглашение, источник трудового права, нормативный характер, централизованное регулирование, локальное регулирование, коллективно-договорное регулирование труда.

**Lazor I.V. The place of the branch collective agreements in the hired labour's regulating mechanism. - Article.**

There is research of the branch collective agreement as a modern source of labour law held. Emphasis on its salient features, the role and importance under current conditions is done. The place of the branch collective agreements in the in the hired labour's regulating mechanism is defined. The definition of the branch collective agreement is designed, its subject structure and scope are defined.

**Keywords:** collective branch agreement, the source of the labour law, normative, centralized regulation, local regulation, collective bargaining regulation of labour.

*УДК 349.222: 349.24*

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

## **ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ГАРАНТІЙ ЯК СКЛАДОВОЇ МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗДІЙСНЕННЯ НАДАНИХ ЖІНКАМ ТРУДОВИХ ПРАВ**

Стаття присвячена питанням юридичних гарантій, встановлених для жінок як працівників, які володіють особливим правовим статусом. Система юридичних гарантій покликана знизити і, врешті решт, виключити численні випадки порушення трудових прав жінок-працівників, ігнорування їх законних інтересів. Гарантії, що надаються жінкам у трудових правовідносинах, враховують виконання жінкою материнської функції, фізичні і фізіологічні особливості жіночого організму, його велику уразливість від негативного впливу виробничих чинників порівняно з чоловічим, меншу конкурентнопроможність жінок на ринку праці.

**Ключові слова:** юридичні гарантії, система юридичних гарантій, встановлення юридичних гарантій для жінок як працівників, забезпечення юридичних гарантій, правовий статус жінок.

В юридичній літературі мають місце різні підходи до визначення суті гарантій. Одні вчені розуміють під ними засоби, способи фактичного забезпечення реалізації прав і свобод громадян [1, с.6], інші – засоби, способи й умови забезпечення реального здійснення наданих громадянам демократичних прав і свобод [2, с.10], треті – умови, методи (способи) і засоби забезпечення фактичної можливості користуватися демократичними правами й організаційно-правові засоби їх захисту [3, с.13].

На нашу думку, гарантії – це система соціально-економічних, політичних, правових, етичних, організаційних передумов, умов, способів і засобів, що створюють реальні можливості особи для здійснення її прав, свобод і законних інтересів.