

укрепляються нові політичні конструкції, розширюються і інтелектуалізуються міжнародні ринки праці і капіталу. Одночасно, завдяки розповсюдженню інформаційних технологій, виникають різноманітні осередки нової культури, поступово, але неухильно демократизуються політичні платформи різних партій і рухів, впроваджуються унікальні, раніше невідомі суспільній практиці, соціально-психологічні постінформаційні моделі формування людської особистості. Встановлено, що проявлення креативного мислення можуть мати різні наслідки, як проходження в парламент нових партій, завдяки їх політичній креативності, має як позитивні, так і негативні аспекти в залежності від програмних цілей і шляхів їх реалізації.

Практична значимість. Практична значимість статті полягає в доказанні того, що політична креативність є необхідною і вирішальною умовою формування сучасної особистості. Громадянину сучасного розвиваючого держави, (а саме така Україна), крім креативної професійної підготовки в інноваційному ключі, потрібен креативний підхід на особистому рівні для прийняття і реалізації соціально і політично значимих рішень, в тому числі, в нестандартних ситуаціях. Представлено деякі політичні напрями і наведено способи їх реалізації в політиці через використання різних аспектів проявлення креативності особистості в сучасній політичній житті країн світу.

Ключові слова: креативність, політична креативність, особистість, самореалізація, комунікативна креативність, громадянське суспільство, глобалізація.

УДК 349.22 – 055.2

Шульженко І.В.,
кандидат юридичних наук, доцент

Донецький Національний університет
економіки і торгівлі
імені Михайла Туган-Барановського,
м. Кривий Ріг, Україна,
e-mail: shuligor@mail.ru

ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВІДНОСИН ЗА СТАТЕВОЮ ОЗНАКОЮ

Shulzhenko I.V.,
Candidate of Juridical Science,
Associate Professor

Donetsk National University of Economics and
Trade named after Mykhailo.Tugan-Baranovsky,
Kryvyi Rih, Ukraine,
e-mail: shuligor@mail.ru

DIFFERENTIATION OF LEGAL REGULATION OF THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP CREATION BY GENDER

Мета. Обґрунтувати законодавчу диференціацію правового регулювання виникнення трудових відносин за статевою ознакою, яка полягає у наданні пільг та переваг жінкам у галузі працевлаштування, а також надати пропозиції, щодо подальшого удосконалення правового регулювання працевлаштування жінок в умовах ринкової економіки задля подальшого підвищення їх соціально-трудова гарантії.

Методика. Проведено дослідження диференціації правового регулювання виникнення трудових правідносин із жінками. Обґрунтовано напрями подальшого реформування трудового законодавства у галузі правового регулювання працевлаштування жінок.

Результати. Обґрунтовано висновок, що становлення ринкової економіки і виникнення у зв'язку з цим різноманітних підприємств і організацій, які базуються на різних формах власності, зміна ролі держави у сфері регулювання соціально-трудова відносин, зумовили необхідність розроблення більш гнучкої і оптимальної системи правового захисту жінок у галузі

зайнятості та працевлаштування. Запропоновано на законодавчому рівні створити умови, за яких жіноча праця була б економічно вигідною і жінкам, і роботодавцям.

Наукова новизна. Визначено, що незважаючи на формально-юридичний захист жінок у галузі працевлаштування проблема їх зайнятості у сучасних соціально-економічних умовах залишається дуже актуальною і потребує негайного вирішення шляхом внесення змін і доповнень у вітчизняне трудове законодавство. Обґрунтовані пропозиції щодо здійснення гнучкої політики надання пільг та переваг жінкам у галузі виникнення трудових правовідносин.

Практична значимість. Сформульовані пропозиції можуть бути використані при підготовці нового Трудового кодексу України та інших нормативно-правових актів, що забезпечують гендерну рівність у виникненні трудових правовідносин з кандидатами на працевлаштування жіночої статі.

Ключові слова: праця жінок, ринкові відносини, диференціація правового регулювання праці, пільги та переваги.

Постановка проблеми. Правове регулювання виникнення трудових правовідносин із жінками має свої особливості й у більшості випадків ґрунтується на додаткових пільгах і гарантіях, що надаються певним кандидатам на працевлаштування.

Дослідження у галузі соціології та медицини доводять, що організм жінки слабший ніж чоловічий, вона несе підвищене навантаження під час вагітності та годування дитини, їй необхідні належні умови для догляду за грудними дітьми і в багатьох випадках жінка, крім роботи на виробництві, більше часу приділяє домашньому господарству та вихованню дітей.

Отже, для того, щоб на рівних конкурувати з чоловіком на ринку праці, жінці, особливо в умовах ринкової економіки та жорсткої конкуренції, потрібні додаткові правові гарантії у вигляді пільг та переваг. В Україні на законодавчому рівні жінкам надаються спеціальні пільги та переваги у галузі виникнення трудових правовідносин.

Правовою базою, яка містить пільги та переваги жінкам у трудових правовідносинах є Конституція України, Кодекс законів про працю України, Закони України: «Про зайнятість населення», «Про охорону праці», «Про відпустки».

Проблема виникнення трудових правовідносин з кандидатами на працевлаштування жіночої статі набула своєї актуальності в умовах ринкової економіки і конкуренції на ринку праці.

Дослідженням правового регулювання праці жінок присвячені праці багатьох фахівців у галузі трудового права. У 70-ті роки двадцятого століття в СРСР дослідженнями в цій галузі займалися такі вчені, як О. Абрамова, З. Барабаш, Н. Данченко, М. Єлісєнкова, В. Толкунова, Н. Шептуліна, В. Штифанов та ін. Однак, специфіка наукових робіт, виконаних у той час, полягала в тому, що держава виступала як єдиний роботодавець, перевага надавалася централізованому регулюванню трудових правовідносин, а колективно-договірне та індивідуально-договірне регулювання мало другорядний характер.

В Україні питанням особливостей виникнення трудових правовідносин були присвячені праці І. Ветухової. Проблеми гендерних аспектів у галузі виникнення трудових правовідносин досліджували І. Лаврінчук, Н. Болотіна, М. Буроменський, В. Андрієва та інші фахівці.

Метою статті є обґрунтування законодавчої диференціації правового регулювання виникнення трудових правовідносин із жінками шляхом надання їм пільг та переваг, а також надання пропозицій, щодо подальшого удосконалення правового регулювання працевлаштування жінок в умовах ринкової економіки задля подальшого підвищення їх соціально-трудова гарантій

Викладення основного матеріалу. Жінки в Україні становлять понад половину всієї сукупної робочої сили в українській економіці. Чотири п'ятих жінок у працев-

датному віці належать до економічно активного населення, тобто працюють, або активно зайняті пошуком роботи. Значна їх кількість (понад 40 % працюючих жінок) мають вищу або середню спеціальну освіту. До речі, серед чоловіків цей показник становить 35 % [1, с. 5].

Існують різноманітні точки зору фахівців щодо надання пільг та переваг жінкам у галузі зайнятості та працевлаштування.

У працях правників другої половини двадцятого століття досліджувались питання доцільності надання додаткових загальних (для всіх жінок) та спеціальних (для окремих категорій жінок: вагітних жінок, жінок, які мають дітей, жінок-молодих спеціалістів) пільг та гарантій жінкам у галузі працевлаштування, але не достатньо приділялося уваги проблемам надання пільг та переваг у галузі працевлаштування, тому що в умовах планової економіки не існувало такої жорсткої конкуренції на ринку праці, як в умовах ринкових відносин.

Вчені-трудовики цього періоду пропонували надання додаткових правових пільг у галузі виникнення трудових правовідносин, всім працюючим жінкам, аргументуючи це фізіологічними особливостями жіночого організму.

Так, В. Толкунова як додаткові пільги в галузі працевлаштування жінок, поряд з загальними юридичними гарантіями, передбаченими для всіх працівників, виділяє спеціальні юридичні гарантії, передбачені тільки для жінок. До них відносяться:

- заборона відмови в прийнятті на роботу за мотивами статі;
- заборона використання праці жінок на важких та шкідливих виробництвах;
- застосування юридичної відповідальності за порушення рівноправ'я жінок;
- врахування сімейного стану та наявності дітей у жінки молодого-фахівця при направленні на роботу та ін.

На її думку всі ці гарантії охороняють право жінки на отримання роботи за фахом, кваліфікацією, охороняють жінку від незаконних відмов у прийнятті на роботу [2, с. 58–59].

І. Ветухова підкреслює малу ефективність спеціальних правових гарантій для жінок (зокрема для тих, що поєднують працю з материнством) в умовах ринкової економіки, аргументуючи це тим, що підприємницька діяльність не припускає безпробуткової діяльності і підприємці не проявляють зацікавленості у прийнятті на роботу жінок, які змушені перебувати у тривалих відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами, доглядом за дітьми. У зв'язку з цим вона пропонує більш широке застосування договірних відносин у регулюванні праці жінок, доводить необхідність обов'язкового укладання письмового трудового договору з жінками, які поєднують роботу з материнством, пропонує використання спеціальних заходів, щодо перенавчання та перекваліфікації жінок, які тривалий час були відсутні на роботі у зв'язку з перебуванням у соціальних відпустках, наводить аргументи на користь необхідності встановлення стимулів, пільг та компенсацій для роботодавців, спрямованих на підвищення їх зацікавленості у прийнятті на роботу жінок, які мають дітей, та осіб, які фактично здійснюють догляд за дітьми, в тому числі на умовах неповного робочого часу, за гнучким графіком або вдома [3].

Окремі аспекти права на рівне становлення у галузі працевлаштування досліджувалися М. Буроменським. Він розглядав питання відповідності пільг і привілеїв, встановлених КЗпП України для жінок, принципу гендерної рівності [4, с. 84–86].

В. Андріїв, аналізуючи проблеми рівності жінок і чоловіків у питаннях зайнятості, вважає, що з точки зору законодавства, жінки і чоловіки у сфері зайнятості мають однакові права, проте на практиці вони не завжди дотримуються [5, с. 176].

Резонансною є думка деяких фахівців в галузі трудового права, що пропонують скасувати пільги та переваги жінкам у галузі зайнятості та працевлаштування, передбачені трудовим законодавством України, які є дискримінаційними відносно до чоло-

віків. Формально така точка зору має своє обґрунтування у частині 1 статті 24 Конституції України, яка забороняє будь-які привілеї, в тому числі і за ознаками статі.

На думку І. Лаврінчук, надання додаткових пільг жінкам у галузі зайнятості, 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. Перегляд цього положення тим більше є необхідним з огляду на його суперечність ратифікованій Україною у жовтні 1999 року Конвенції 156 МОП про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящий із сімейними обов'язками. [6, с. 30].

І. Лаврінчук обґрунтовує необхідність проведення гендерної експертизи трудового законодавства. На її думку, це «дало б змогу виявити суперечливі моменти нормативних положень, висвітити прогалини у правовому регулюванні цієї групи правовідносин, напрацювати пропозиції щодо його вдосконалення» [7, с. 170].

Ми вважаємо, що Україна ще не досягла такого соціально-економічного рівня, щоб можна було говорити про повну гендерну рівність без надання додаткових пільг та переваг жінкам, як більш вразливим за чоловіків у фізичному і соціальному плані та таких, що потребують особливого піклування.

Норми міжнародного трудового права забезпечують рівноправ'я у трудових правовідносинах, у тому числі і у галузі виникнення трудових правовідносин.

Так, відповідно до Конвенції ООН 1979 р. про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, деяких Конвенцій МОП, ратифікованих Україною (Конвенція № 100 МОП 1951 р. про рівне винагородження чоловіків та жінок за працю рівної цінності, Конвенція № 45 МОП 1935 р. про застосування праці жінок на підземних роботах у будь-яких шахтах), Європейської соціальної Хартії, ст. 24 Конституції України, статей 2-1 та 22 Кодексу законів про працю України жінки та чоловіки в Україні мають рівні права у трудових правовідносинах.

Отже, згідно з міжнародно-трудовим законодавством та законодавством України про працю, рівноправ'я жінок і чоловіків у трудових правовідносинах забезпечується наданням жінкам рівного з чоловіками права на працю, рівних можливостей у здобутті та виборі професії, виборі роду трудової діяльності, однакової винагороди за рівну працю, однакової тривалості робочого часу. Тобто держава взяла на себе зобов'язання забезпечити рівність трудових прав громадян, незалежно від будь-яких факторів, в тому числі і за ознаками статі. Але рівність у правах, тобто рівноправ'я, ще не означає соціальної рівності.

В Україні жінкам надаються спеціальні пільги та переваги, починаючи з пошуку роботи, працевлаштування, і закінчуючи припиненням трудових правовідносин.

Диференціація правового регулювання жінок полягає у тому, що пільги, які надаються жінкам у трудових правовідносинах, можна класифікувати на загальні пільги, які надаються законодавством всім жінкам та спеціальні пільги, що надаються окремим категоріям жінок (вагітним жінкам, жінкам, що мають дітей, жінкам молодим-фахівцям).

Законодавство України, створюючи умови для зайнятості населення на принципах забезпечення рівних можливостей без будь-якої дискримінації, передбачає певні пільги для окремих категорій жінок.

Відповідно до статті 24 Конституції України, яка забезпечує рівні конституційні права і свободи громадян та забезпечує їм рівність перед законом, не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

Положення Конституції, щодо рівності трудових прав громадян України конкретизує стаття 2-1 КЗпП України, відповідно до якої Україна взяла на себе обов'язок забезпечення рівності трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової і національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин.

Крім того, положення Конституції щодо забезпечення рівних можливостей і захист від дискримінації у галузі зайнятості конкретизує ст. 11 Закону України «Про зайнятість населення». Відповідно до цієї статті, держава гарантує особі право на захист від будь-яких проявів дискримінації у сфері зайнятості населення за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших об'єднаннях громадян, статі, віку, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

Не вважається дискримінацією здійснення заходів щодо додаткового сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян.

Але деякі громадяни, до яких відносяться й окремі категорії жінок, з урахуванням потреб особистого соціального захисту мають додаткові пільги та гарантії в галузі зайнятості. Відповідно до ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення» до категорій громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, серед інших належать один з батьків або особа, яка їх замінює і:

- має на утриманні дітей віком до шести років;
- виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину-інваліда;
- утримує без одного з подружжя інваліда з дитинства (незалежно від віку) та/або інваліда I групи (незалежно від причини інвалідності).

Для працевлаштування зазначених у частині першій цієї статті громадян підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота у розмірі 5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік.

На нашу думку, враховуючи невтішні статистичні данні про демографічну ситуацію в Україні [8, с. 156], перелік осіб, яким держава надає додаткові гарантії щодо працевлаштування і визнає такими, що потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, треба розширити шляхом внесення до нього й такої категорії працівників, як жінки, зайняті доглядом трьох і більше дітей віком до 18 років, а також працездатних непрацюючих жінок (чоловіків) з дітьми, які мають середньомісячний сукупний дохід на сім'ю нижче прожиткового мінімуму. Таким чином, з одного боку, було б підвищено соціальний захист жінок, які мають дітей, їх конкурентоспроможність на ринку праці, а з другого, стимульовано підвищення народжуваності в Україні.

Ці заходи в повній мірі б відповідали положенням ч. 3 ст. 24 Конституції України, яка забезпечує правовий захист, матеріальну і моральну підтримку материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

Слід зазначити, що Указ Президента України «Про додаткові заходи щодо посилення соціального захисту багатодітних і неповних сімей» від 30.12.2000. № 1396/2000 зобов'язує Раду міністрів Автономної Республіки Крим, обласні, Київські, Севастопольські міські державні адміністрації сприяти батькам багатодітних і неповних сімей у працевлаштуванні, здійсненні професійної підготовки та підвищенні кваліфікації [9].

Законодавством України передбачені деякі пільги для жінок – молодих фахівців.

Відповідно до п. 9 Порядку працевлаштування випускників вищих навчальних закладів (далі порядок працевлаштування), підготовка яких здійснювалась за держав-

ним замовленням, розірвання угоди про підготовку фахівців з вищою освітою, без застосування санкцій щодо відшкодування вартості навчання, допускається з таких поважних причин: якщо випускник – вагітна жінка, мати або батько, які мають дитину у віці до трьох років, або дитину, яка згідно з медичним висновком потребує догляду (до досягнення нею шестирічного віку); випускник одинока мати або батько, які мають дитину до чотирнадцяти років або дитину інваліда [10].

На нашу думку, зазначені пільги не в повній мірі захищають соціально- трудові права жінок-молодих фахівців взагалі, і особливо вагітних жінок та жінок, що мають дітей. Держава, як пільгу, надає зазначеним категоріям громадян можливість розірвання угоди про підготовку фахівців без застосування санкцій щодо відшкодування у встановленому порядку до державного бюджету повної вартості навчання, але не бере на себе обов'язок гарантованого працевлаштування жінок-молодих фахівців, якщо вони з поважних причин (вагітність, наявність дитини до шести років, наявність у одинокої матері або батька дитини до чотирнадцяти років або дитини інваліда) не мають можливості працювати за місцем призначення.

Ми пропонуємо в ст. 14 Закон України «Про зайнятість населення» внести доповнення, яке б зобов'язало службу зайнятості гарантовано працевлаштувати жінок-молодих фахівців, які, з поважних причин, не мають можливості працювати за місцем призначення і розірвали угоду, за якою вони зобов'язалися після закінчення навчання та одержання відповідної кваліфікації пропрацювати в державному секторі народного господарства не менше ніж три роки.

Враховуючи викладене, було б доцільним доповнити ст. 14 Закону «Про зайнятість населення» пунктом про надання Державною службою зайнятості додаткових гарантій щодо працевлаштування одного з подружжя за місцем проходження військової служби (крім строкової), в тому числі за контрактом, на посадах рядового, сержантського й старшинського складу, прапорщиків, мічманів та офіцерів у Збройних силах України, Прикордонних військах, Службі безпеки України, а також інших військових формуваннях, створених відповідно до законодавства України, та в органах внутрішніх справ, в одній місцевості за місцем проходження служби іншого подружжя.

Законодавство України передбачає пільги для молодих фахівців жінок та чоловіків, які вступили до шлюбу за час навчання у ВНЗ. Відповідно до п. 13 порядку працевлаштування, якщо умови угод, укладених до шлюбу чоловіком і дружиною, не передбачають направлення їх до одного й того ж населеного пункту, місце їх роботи визначається за домовленістю між ними й замовниками, а у разі коли вони не дійшли згоди, один з подружжя має право розірвати договір в односторонньому порядку.

У цьому випадку держава, як пільгу, надає можливість одному із подружжя розірвати угоду, за якою молодий фахівець зобов'язаний після закінчення навчання пропрацювати в державному секторі народного господарства не менше ніж три роки без застосування санкцій по відшкодуванню повної вартості навчання, але законодавець не надає гарантій щодо працевлаштування цієї особи.

Враховуючи вищевикладене, ми пропонуємо доповнити ст. 14 Закону «Про зайнятість населення» пунктом про надання державною службою зайнятості додаткових гарантій, щодо працевлаштування дружини або чоловіка, які мають статус молодого фахівця, в одному населеному пункті за місцем розташування замовника, де відповідно до угоди зобов'язаний відпрацювати не менше трьох років один з подружжя.

Висновок. Отже, в умовах ринкової економіки основним роботодавцем є суб'єкт підприємницької діяльності, головною метою якого є отримання прибутку. Такий роботодавець не зацікавлений у прийнятті на роботу працівників, які мають певні пільги і переваги (наприклад жінок). І тому, на наш погляд, завданням органів державної влади повинно стати створення компромісних умов, за яких жіноча праця

була б економічно вигідною і працюючим жінкам, і роботодавцям. Такі умови можна створити не тільки шляхом забезпечення пільг і переваг для жінок у галузі виникнення трудових правовідносин, а й наданням додаткових пільг (наприклад з оподаткування) і роботодавцям.

Варто зазначити, що становлення ринкової економіки і виникнення у зв'язку з цим різноманітних організаційно-правових форм підприємств і організацій, що базуються на різних формах власності, зміцнення їх економічної і юридичної самостійності обумовили необхідність створення концепції правового регулювання працевлаштування жінок, котра б адекватно відображала нові економічні і юридичні умови життя жінок в Україні і шляхи розв'язання цієї проблеми в ринкових умовах. При цьому завдання науки трудового права полягає в тому, щоб знайти шляхи розробки відповідних правових засад, покликаних забезпечити ефективне вирішення питань, пов'язаних з диференціацією правового регулювання працевлаштування жінок, поєднуючи інтереси працюючих жінок, держави та роботодавців.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ / REFERENCES

1. Довженко В. Становище жінок на ринку праці України в умовах соціально-економічної трансформації суспільства : шляхи вирішення проблеми / В. Довженко // Сучасні проблеми жінок на ринку праці та шляхи їх вирішення : збірник наукових статей. – К. : АТ Видавництво «Столиця», 1998. – 308 с.
Dovzhenko V. Stanovyshche zhinok na rynku pratsi Ukrainy v umovah sotsialno-ekonomichnoi transformatsii sypilstva: shliakhy vyrishennia problemy // *Suchasni problemy zhinok na rynku pratsi ta shliakhy ikh vyrishennia: Zbirnyk naukovykh statei.* – Kyiv: AT Vydavnytstvo «Stolytsia», 1998. – 308 p.
2. Толкунова В. Н. Право женщин на труд в СССР. – М. : Юрид. лит., 1980. – 208 с.
Tolkunova V. N. Pravo zhenshchin na trud v SSSR. – Moscow : Yurid. Lit. Publ., 1980. – 208 p.
3. Ветухова І.А. Особливості правового регулювання праці жінок, які поєднують роботу з материнством, та його подальше вдосконалення : автореф. дис... канд. юрид. наук : 12.00.05 / І.А. Ветухова ; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2001. – 20 с.
Vetukhova I. A. Osoblyvosti pravovoho rehuliuвання pratsi zhinok, yaki poiednuut robotu z materynstvom, ta ioho podalshe vdoskonalennia : avtoref. dys... kand. yuryd. nauk: 12.00.05. – Kharkiv, 2001. – 20 p.
4. Буроменский М. Международно-правовые предпосылки гендерного реформирования украинского законодательства / М. Буроменский // Рівність жінок і чоловіків в Україні : правові аспекти. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. Київ 20-21 листопада 2000 р. – К. – 2001. – С. 80–87.
Buromenskii M. Mezhdunarodno-pravovye predposylki gendernogo reformirovaniia ukrainskogo zakonodatelstva // *Rivnist zhinok i cholovikiv v Ukraini: pravovi aspekty. Materialy Mizhnarodnoi naukovopraktychnoi konferentsii. Kyiv 20-21 lystopada 2000 r.* – K. – 2001. – P. 80–87.
5. Андріїв В. Жінки і ринок праці : деякі гендерні аспекти / В. Андріїв // Рівність жінок і чоловіків в Україні : правові аспекти. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. Київ 20-21 листопада 2000 р. – К. – 2001. – С. 174–177.
Andriiiv V. Zhinky i rynok pratsi: deiaki henderni aspekty // *Rivnist zhinok i cholovikiv v Ukraini: pravovi aspekty. Materialy Mizhnarodnoi naukovopraktychnoi konferentsii. Kyiv 20-21 lystopada 2000 r.* – K. – 2001. – P. 174 – 177.
6. Лаврінчук І.П. Трудове законодавство України. Гендерна експертиза / І.П. Лаврінчук ; [Від. ред. Т.М. Мельник]. – К. : Логос, 2001. – 70 с.
Lavrinchuk I. P. Trudove zakonodavstvo Ukrainy. Henderna ekspertyza. – Vidp. red.

- Т.М. Melnik. – Kyiv: Logos Publ., 2001. – 70 p.
7. Лаврінчук І. Основні напрями гендерного аналізу трудового законодавства України / І.П. Лаврінчук // Рівність жінок і чоловіків в Україні : правові аспекти. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції. Київ 20-21 листопада 2000 р. – К. – С. 162–170.
Lavrinchuk I. Osnovni napriamy hendernoho analizu trudovoho zakonodavstva Ukrainy. // Rivnist zhynok i cholovikiv v Ukraini : pravovi aspekty. Materialy Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii. Kyiv 20-21 lystopada 2000 r. – Kyiv. – 2001. – P. 162–170.
 8. Державний комітет статистики України. Статистичний бюлетень за січень-лютий 2003 року. К., 2003.
Derzhavnyi komitet statystyky Ukrainy. Statystychnyi biuleten za sichen-liutyi 2003 roku. Kyiv, 2003.
 9. Про додаткові заходи щодо посилення соціального захисту багатодітних і неповних сімей. Указ Президента України № 1396/2000 // Офіційний вісник України, 2001 № 1-2. – Ст. 17.
Pro dodatkovyi zakhody shchodo posylennia sotsialnoho zakhystu bahatoditnykh i nepovnykh simei. Ukaz Prezidenta Ukrainy № 1396/2000 // Ofitsiyniy visnyk Ukrainy, 2001 № 1-2, St. 17.
 10. Про Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням. Постанова Кабінету Міністрів України № 992. // Збірник Постанов Уряду України. – 1996. – № 17. – Ст. 460
Pro Poriadok pratsevlashtuvannia vypusknnykiv vyshchyykh navchalnykh zakladiv, pidhotovka yakykh zdiisniuvalas za derzhavnym zamovlenniam. Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy № 992. // Zbirnyk Postanov Uriadu Ukrainy. – 1996. – № 17. – St. 460
 11. Комарова А. І. Проблема “Жінки в Україні” в концепції людського розвитку (методологічний аспект) // Уряду України: Президенту, законодавчій владі. Аналітичні розробки, пропозиції наукових та практичних працівників / Керівник авторського колективу А. І. Комарова. – К., 1995. – С. 136 146.
Komarova A. I. Problema “Zhinky v Ukrayini” v kontseptsii lyuds'koho rozvytku (metodolohichnyy aspekt) // Uryadu Ukrayiny: Prezydentu, zakonodavchiy vladi. Analitychni rozrobky, propozytsiyi naukovykh ta praktychnykh pratsivnykiv / Kerivnyk avtors'koho kolektyvu A. I. Komarova. – Kyiv, 1995. – P. 136 146.
 12. Гриценко Є. М. До питання про пільги жінкам-працівницям // Матеріали науково-практичної конференції “Концепція розвитку законодавства України” (Київ, травень 1996 р.). – К., 1996. – С. 294-295.
Hrytsenko Ye. M. Do pytannya pro pil'hy zhinkam-pratsivnytsyam // Materialy naukovo-praktychnoyi konferentsiyi “Kontsepsiya rozvytku zakonodavstva Ukrayiny” (Kyiv, traven' 1996 r.). – Kyiv, 1996. – P. 294 295.

Дата надходження рукопису 04.10.2015 р.

Objectives. *The article is aimed to ground legislative differentiation of legal regulation of employment relationship creation with women by providing them with benefits and advantages, and also to offer suggestions in the field of further improvement of the legal regulation of women employment within a market economy for the sequel improvement of their social and labour guarantees.*

Methods. *The research of legislative differentiation of legal regulation of women employment within a market economy is conducted. Directions for further labour legislation reformation in the field of legal regulation of women employment are analysed and grounded.*

Results. *The conclusion is grounded, that market economy formation and in this regard creation of various enterprises and organizations which are based on the different forms of ownership, changing of the state participation in the scope of social and labour relations regulation determined the necessity of the development of more flexible and optimal system of women legal protec-*

tion in the area of engagement and employment. It is suggested to establish conditions at the legislative level by which female labour can be economically advantageous for both women and employers.

Scientific originality. It is stated that in spite of technical women protection in the field of occupancy, the problem of their employment in modern socio-economic conditions remains very actual and must be immediately solved by introduction of amendments to national labour legislation. The suggestions of flexible policy of providing women with benefits and advantages in the field of the employment relationship creation are grounded.

Practical value. The practical significance of the article lies in that the formulated suggestions can be used for preparation of the new Ukrainian Labour Code and other statutory instruments which provide gender equality in the field of employment relationship creation with female candidate for employment.

Key words: female labour, market relations, differentiation of legal regulation, benefits and advantages.

Цель. Обосновать законодательную дифференциацию правового регулирования возникновения трудовых правоотношений с женщинами путем предоставления им льгот и преимуществ, а также предоставить предложения в области дальнейшего усовершенствования правового регулирования трудоустройства женщин в условиях рыночной экономики для дальнейшего повышения их социально трудовых гарантий.

Методика. Проведено исследование законодательной дифференциации правового регулирования трудоустройства женщин в условиях рыночной экономики. Проанализированы и обоснованы направления дальнейшего реформирования трудового законодательства в области правового регулирования трудоустройства женщин.

Результаты. Обоснован вывод о том, что становление рыночной экономики и возникновение в связи с этим разнообразных предприятий и организаций, которые базируются на разных формах собственности, изменение роли государства в сфере регулирования социально-трудовых отношений обусловили необходимость разработки более гибкой и оптимальной системы правовой защиты женщин в области занятости и трудоустройства. Предложено на законодательном уровне создать условия, при которых женский труд был бы экономически выгодным и женщинам и работодателям.

Научная новизна. Определено, что несмотря на формально-юридическую защиту женщин в области трудоустройства проблема их занятости в современных социально-экономических условиях остается очень актуальной и подлежит немедленному разрешению, путем внесения изменений и дополнений в отечественное трудовое законодательство. Обоснованы предложения по осуществлению гибкой политики предоставления льгот и преимуществ женщинам в области возникновения трудовых правоотношений.

Практическая значимость. Сформулированы предложения, которые могут быть использованы при подготовке нового Трудового кодекса Украины и иных нормативно-правовых актов, обеспечивающих гендерное равенство в области возникновения трудовых правоотношений с кандидатами на трудоустройство женского пола.

Ключевые слова: труд женщин, рыночные отношения, дифференциация правового регулирования, льготы и преимущества.