

УДК 349.3(477)(066)
ББК 67.405я43
С69

Друкується за рішенням вченої ради Чернігівського державного технологічного університету (протокол № 10 від 24 грудня 2012 р.).

Соціальне право України : науковий збірник / Черніг. держ. технол. ун-т, С69 Укр. асоц. фахівців труд. права. – Чернігів : Черніг. держ. технол. ун-т, 2012. – № 1 (1). – 289 с.

У науковому збірнику "Соціальне право України" висвітлюються актуальні питання й нагальні проблеми науки і практики трудового права та права соціального забезпечення.

Видання розраховане та може бути використане науковцями, юристами, аспірантами, викладачами й студентами навчальних закладів і зацікавленими особами.

УДК 349.3(477)(066)
ББК 67.405я43

Головний редактор:

Шкарлет С.М., доктор економічних наук, професор, ректор Чернігівського державного технологічного університету, Заслужений діяч науки і техніки України.

Заступник головного редактора:

Венедіктов В.С., доктор юридичних наук, професор, Президент Української федерації фахівців трудового права, Заслужений юрист України.

Відповідальний секретар:

Шумна Л.П., кандидат юридичних наук, доцент, завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення Чернігівського державного технологічного університету.

Члени редакційної колегії:

Іншин М.І., доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету ім. Т. Шевченка;

Хуторян Н.М., доктор юридичних наук, професор, провідний науковий співробітник відділу проблем цивільного, трудового та підприємницького права Інституту держави і права ім. В.М. Корецького НАНУ;

Андріїв В.М., доктор юридичних наук, професор, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету ім. Т. Шевченка;

Мельник К.Ю., доктор юридичних наук, доцент, начальник кафедри трудового та господарського права навчально-наукового інституту підготовки фахівців кримінальної міліції Харківського національного університету внутрішніх справ;

Попов С.В., доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри цивільно-правових дисциплін Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ;

Щербина В.І., доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету ім. Т. Шевченка.

Заснований у 2012 році. Свідомство про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації серія КВ № 19311-9111Р від 05.07.2012 р.

© Колектив авторів, 2012
© Чернігівський державний технологічний університет, 2012
© Українська асоціація фахівців трудового права, 2012

ЗМІСТ

Передмова.....	5
Розділ І. Трудове право	
Венедіктов В.С. Соціальна політика держави і соціальне право в реаліях сучасності	7
Андріїв В.М. Трудові правовідносини: особливості та проблематика	15
Мельник К.Ю. До проблеми єдності та диференціації норм трудового права.....	22
Попов С.В. Іноземний досвід щодо вдосконалення працевлаштування.....	33
Щербина В.І. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: деякі правові проблеми	41
Ярошенко О.М. Базові принципи дисциплінарної відповідальності у трудовому праві.....	53
Білоусов І.А., Сапожник Г.В. Актуальні питання професійних ризиків при викладанні дисципліни «Охорона праці в галузі» для спеціальності «Управління проектами».....	63
Бурак В.Я. Питання самозахисту трудових прав і законних інтересів працівників у проекті Трудового кодексу	72
Городецька І.А. Повноваження державної інспекції України з питань праці.....	82
Колосюк А.А. Государственное регулирование рынка труда: правовой аспект.....	92
Кузнichenko О.В. Проблеми захисту службово-трудоових прав працівників органів внутрішніх справ.....	99
Поліщук М.С. Співвідношення варіацій «позикової праці» як однієї з форм нестійкої зайнятості.....	108
Пузирний В.Ф. Законодавство України щодо підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації водіїв транспортних засобів	117
Смірнова О.О. Охорона праці як інститут сучасного трудового права.....	122
Волкова Г.Р. Право на працю інвалідів та його законодавче закріплення	129
Огородник О.Г. До питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці.....	137
Кабаченко М.О. Дисциплінарна відповідальність як різновид юридичної відповідальності.....	143
Селецький О.В. Право на працю та проблеми його реалізації в сучасних умовах.....	151
Жежко Т.О. Особливості міжнародно-правового регулювання соціально-трудоових відносин.....	160

праці. В цілому, необхідно дотримуватися норм і правил охорони праці в процесі трудової діяльності.

У зв'язку з цим, на нашу думку, необхідним є проведення модернізації організації управління охороною праці, адаптування до сучасних умов ведення бізнесу і нових потреб розвитку економіки. Зважаючи на вищевикладене, можливо запропонувати такі заходи, як: покращувати умови праці, які досягаються забезпеченням безпеки, збереженням життя і здоров'я, скороченням нещасних випадків і захворювань на виробництві, за допомогою застосування комплексу профілактичних дій, а саме щорічної атестації робочих місць, аналізу травматизму і загибелі працівників, своєчасний інструктаж та ін. Все це поліпшить економічні показники підприємства, а також будуть зменшуватися втрати по травматизму, профзахворюванням, плинності кадрів.

Список використаних джерел

1. Бандурка А. М. Охорона праці в діяльності ОВС України : підручник / А. М. Бандурка. – Х. : Вид-во Націон. ун-ту внутр. справ, 2003. – 288 с.
2. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна. – 2-е вид., стереот. – К. : Вікар, 2004. – 725 с.
3. Гандзюк М. П. Основи охорони праці : підручник / М. П. Гандзюк, Є. П. Желібо, М. О. Халімовський. – 2-е вид. – К. : Каравела, 2004. – 408 с.
4. Гончарова Г. С. Охорона праці : текст лекції / Г. С. Гончарова. – Х. : ХГІ «НУА», 1995. – 28 с.
5. Жиденкий В. Ц. Основи охорони труда : учебник / В. Ц. Жиденский, В. С. Джигирей, А. В. Мельников. – Изд. 2-е, дополн. – Львов : Афиша, 2000. – 350 с.
6. Иванов С. А. Советское трудовое право: вопросы теории / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. – М. : Наука, 1978. – 366 с.
7. Колобова С. В. Трудовое право России: учебное пособие для вузов / С. В. Колобова. – М. : Юстицинформ, 2005. – 288 с.
8. Малая советская энциклопедия / под ред. Б. А. Введенского. – 3-е изд. – М.: Советская энциклопедия, 1960. – Т. 6. – 1306 с.
9. Офіційний сайт Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду (Держгірпромнагляду) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dnopr.kiev.ua>.
10. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 480 с.
11. Про охорону праці Закон України від 14.10.92 № 2694-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
12. Сыроватская Л. А. Трудовое право : учебник / Л. А. Сыроватская. – М. : Юрист, 1999. – 312 с.
13. Цепин А. И. Трудовое право и научно-технический прогресс / А. И. Цепин. – М. : Наука, 1974. – 480 с.

14. Щербина В. І. Теоретичні проблеми охоронної функції трудового права в умовах ринкових відносин : монографія / В. І. Щербина. – Дніпропетровськ : Академія митної служби України, 2004. – 211 с.

УДК 331.108.32-056.24:349.2

Г.Р. Волкова, ст. викладач

Чернігівський державний технологічний університет, м. Чернігів, Україна

ПРАВО НА ПРАЦЮ ІНВАЛІДІВ ТА ЙОГО ЗАКОНОДАВЧЕ ЗАКРІПЛЕННЯ

Розглядається питання про право на працю особливої верстви населення – інвалідів, його законодавче закріплення міжнародними нормативно-правовими актами та українським законодавством.

Ключові слова: інвалід, право на працю, працевлаштування інвалідів, робоче місце для інваліда.

Рассматривается вопрос о праве на труд особого слоя населения – инвалидов, его законодательное закрепление международными нормативно-правовыми актами и украинским законодательством.

Ключевые слова: инвалид, право на труд, трудоустройство инвалидов, рабочее место для инвалида.

It is considered the question about the right to work of special population – cripple persons, its consolidation into international regulations and Ukrainian legislation.

Key words: cripple person, the right to work, employment of disabled people, jobs for disabled people.

Інваліди є в усіх державах і серед усіх верств будь-якого суспільства. Згідно зі світовою статистикою кількість інвалідів коливається в межах 7-10 відсотків від населення країни. В Україні проблема інвалідності набула особливої гостроти. Упродовж п'яти останніх років населення України зменшилося на 2 %, а кількість інвалідів зросла на 5,5 % і на початок 2010 року становила 2,6 млн осіб або майже 6 % загальної кількості населення[1].

Проте статистика ще не дозволяє оцінити всю важливість цієї проблеми. Через наявність відповідних фізичних та соціальних бар'єрів такі люди часто виявляються позбавленими можливості брати повноцінну участь у суспільному житті. Як результат цього, нехтуються права людей з обмеженими можливостями, змушених жити в умовах злиднів та самотності [2].

Все це вказує на те, що держава мусить вживати заходів до зменшення інвалідності, створювати належні умови життєдіяльності осіб з обмеженими можливостями.

Основними рисами соціальної держави є здійснення прогресу в інтересах усіх членів суспільства, забезпечення рівності і свободи громадян, підтримка малозабезпечених та здатність забезпечити загальне благо для всіх. На нашу думку, така держава особливу увагу повинна приділяти одній із „найвразливіших” категорій населення – особам з фізичними вадами.

Враховуючи все вищевказане, актуальність питання, що розглядається, не викликає сумніву.

Отже, предметом розгляду цієї статті визначено право на працю особливої верстви населення – інвалідів та законодавче його закріплення.

У складі всього зайнятого населення України працюючі інваліди становлять лише 1,5 відсотка, а від загальної чисельності інвалідів у державі працюючі особи становлять близько 15 відсотків.

Основним документом у міжнародному праві, який засвідчує права інвалідів з питання працевлаштування, є Декларація про права інвалідів (резолюція 3447 ГА ООН від 09.12.75) [3]. В Декларації відзначається, що інваліди мають право на професійну підготовку та відновлення працездатності, на допомогу, консультації, на послуги по працевлаштуванню... (ст. 6). Інваліди мають право відповідно до своїх можливостей отримати та зберегти за собою робоче місце або займатися корисною, продуктивною та винагороджуваною діяльністю і бути членами профспілкових організацій (ст. 7).

Іншим документом, який визначає права інвалідів стосовно працевлаштування, є Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів (резолюція 48/96 ГА ООН від 20.12.93) [4]. У правилі 7 зазначається, що державам потрібно активно підтримувати включення інвалідів у вільний ринок праці. Така активна підтримка може здійснюватись за допомогою різних заходів, включаючи професійну підготовку, встановлення стимулюючих квот, зарезервоване або цільове працевлаштування, надання позик або субсидій малим підприємствам, укладення спеціальних контрактів і

надання переважних прав на виробництво або надання інших видів технічної та фінансової допомоги підприємствам, які найматимуть робітників-інвалідів. Державам потрібно спонукати роботодавців здійснювати розумні заходи для створення інвалідам відповідних умов.

У Стандартних правилах забезпечення рівних можливостей для інвалідів визначається також планування робочих місць для інвалідів. Програми дій держави повинні включати: 1) заходи по проектуванню та пристосуванню робочих місць і робочих приміщень таким чином, щоб вони були доступні для осіб з різними формами інвалідності; 2) заходи підтримки у використанні нових технологій у розробці та виробництві засобів, пристроїв та обладнання, для того, щоб вони могли отримати та зберегти за собою робоче місце; 3) забезпечення необхідного навчання та працевлаштування, а також постійної підтримки, наприклад індивідуальної допомоги та послуг перекладачів; 4) потрібно організовувати та підтримувати компанії по поширенню обізнаності громадськості, покликані сприяти подоланню негативного ставлення та упереджень до робітників-інвалідів; 5) у будь-яких випадках потрібно переслідувати мету працевлаштування інвалідів в умовах вільного ринку праці як варіант працевлаштування інвалідів, які не можуть знайти роботу в умовах вільного ринку праці, можуть бути створені господарські одиниці, які забезпечують гарантоване та забезпечене відповідними засобами працевлаштування. Важливо, щоб якість таких програм оцінювалась з погляду їх відповідності поставленій меті та достатності для забезпечення можливостей по працевлаштуванню інвалідів на ринку праці. Слід вжити заходів для залучення інвалідів до розроблення програм підготовки кадрів та програм зайнятості в приватному та державному секторах. Державам, організаціями робітників та роботодавців варто співпрацювати з організаціями інвалідів у всіх напрямках, спрямованих на створення можливостей для підготовки кадрів та у сфері зайнятості, включаючи встановлення гнучкого робочого графіку, неповного робочого дня, розділення посад, самостійну зайнятість інвалідів та відповідний догляд за ними.

У статті 5 вищевказаного документа зазначається, що держави як працедавці повинні створювати сприятливі умо-

ви для працевлаштування інвалідів у державному секторі. Державам, організаціям робітників та роботодавців варто співпрацювати в реалізації рівноправної політики у сфері найму та просування по службі, покращення умов праці, рівня заробітної платні, вживанні заходів з покращення трудового оточення з метою недопущення травм та ушкоджень, які ведуть до втрат працездатності, та заходів по реабілітації робітників, які зазнали травмування на виробництві.

В Конвенції 159 МОП "Професійна реабілітація та зайнятість інвалідів" [5] говориться, що зазначена політика спрямована на забезпечення того, щоб відповідні заходи з професійної реабілітації поширювалися на всі категорії інвалідів, а також на сприяння можливостям зайнятості інвалідів на відкритому ринку праці. Зазначена політика побудована на принципі рівності можливостей інвалідів і працівників у цілому. Дотримується рівність можливостей та ставлення до працюючих чоловіків і жінок, котрі працюють і є інвалідами. Спеціальні позитивні заходи, спрямовані на забезпечення справжньої рівності можливостей та ставлення до працюючих інвалідів та інших працівників, не вважаються дискримінаційними щодо інших працівників. Проводяться консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників щодо здійснення зазначеної політики, в тому числі заходів, яких слід вжити з метою сприяння співробітництву та координації державних і приватних органів, що займаються професійною реабілітацією. Проводяться також консультації з представницькими організаціями інвалідів і у справах інвалідів.

Компетентні органи влади вживають заходів з метою забезпечення й оцінки служб професійної орієнтації професійного навчання, працевлаштування, зайнятості, а також інших пов'язаних з ними служб, щоб інваліди мали можливість отримувати, зберігати роботу та просуватися по службі. Вживають заходів для сприяння встановленню та розвитку служб професійної реабілітації та зайнятості для інвалідів у сільських районах і у відділених місцевостях. Кожний член Організації бере за мету забезпечувати підготовку і наявність консультантів з реабілітації та іншого персоналу, який має відповідну кваліфікацію і відповідає за професійну орієнтацію, професійне навчання, працевлаштування і зайнятість інвалідів. У Конвенції МОП

№ 111 (1958 р.) «Про дискримінацію в галузі права і занять» вказано, що не вважаються за дискримінацію особливі заходи, спрямовані на задоволення особливих потреб осіб, котрі з міркувань статі, віку, фізичної неповноцінності, сімейних обставин або соціального чи культурного рівня визнані як такі, що потребують особливого захисту чи допомоги [6].

Праця інвалідів регламентується такими міжнародними актами, як Рекомендація МОП № 99 щодо перекваліфікації інвалідів (1955 р.) [7], Конвенція МОП № 159 про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів (1983 р.), Рекомендація МОП № 168 щодо професійної реабілітації та працевлаштування інвалідів (1983 р.) [8].

Для реалізації права інвалідів на працю в Україні створено певне нормативно-правове підґрунтя, що включає низку законів. Відповідно до ст. 24 Конституції України [9] громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Для забезпечення гарантованих Конституцією та чинним законодавством України прав інвалідів на працю, необхідно, перш за все, створити ефективну цілісну систему професійної реабілітації та зайнятості інвалідів, яка повинна включати підсистеми з психологічної підтримки й професійної орієнтації інвалідів, професійного навчання та працевлаштування.

Трудове право – окрема галузь права України, яка регулює відносини, що виникають у процесі реалізації особою права на працю. Предметом регулювання цієї галузі права є, насамперед, трудові відносини, тобто суспільні відносини, що виникають у процесі застосування людиною своїх здібностей під час виконання певної трудової функції. Стаття 2 КЗпП [10] передбачає, що Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від положення, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин. Під останнім розуміють і стан здоров'я. Звідси випливає, що інваліди користуються такими ж трудовими правами, як і інші громадяни України.

Відповідно до Закону України "Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні" [11] підприємства (об'єднання), установи й організації незалежно від форм власності та галузі спо-

дарювання мають виконувати норматив працевлаштування інвалідів у розмірі 4 % від загальної чисельності працівників, а якщо працюючих 15-25 осіб, то для інваліда виділяється одне робоче місце. У Законі сказано, що з метою реалізації творчих і виробничих здібностей інвалідів та з урахуванням індивідуальних програм реабілітації їм забезпечується право працювати на підприємствах (об'єднаннях), в установах і організаціях із звичайними умовами праці, в цехах і на дільницях, де застосовується праця інвалідів, а також займатися індивідуальною та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом.

Відмова в укладанні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення за ініціативою адміністрації, переведення інваліда на іншу роботу без його згоди з мотивів інвалідності не допускається, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я інваліда.

До нормативно-правових актів, які регулюють відносини, пов'язані з працею інвалідів, також відносяться: Закон України "Про оплату праці", Закон України "Про власність", Закон України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", Закон України "Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи", Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності", Закон України "Про оподаткування прибутку підприємств", Закон України "Про податок на додану вартість". На сприяння працевлаштуванню інвалідів спрямовано постанови Кабінету Міністрів України, зокрема: "Про організацію робочих місць та працевлаштування інвалідів", "Порядок сплати підприємствами (об'єднаннями), установами, організаціями штрафних санкцій до відділень Фонду соціального захисту інвалідів, акумуляції, обліку та використання цих коштів", "Порядок формування та розміщення державних замовлень на поставку продукції для державних потреб і контролю за їх виконанням" тощо.

У більшості випадків особа реалізовує право на працю шляхом укладення трудового договору. З інвалідом трудовий договір може бути укладений на визначений чи невизначений строк або на час виконання певної роботи. Забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я. Влаштуватись на роботу інвалід може самостійно або за сприяння органів Міністерства соціальної політики України чи громадських організацій інвалідів. Переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором. Залежно від терміну переведення, їх поділяють на два види: 1) переведення на іншу постійну роботу, тобто без зазначення терміну переведення (ч. 1 ст. 32 КЗпП); 2) переведення на іншу тимчасову роботу, тобто на обмежений, законодавчо визнаний час. Відповідно до ч. 3 ст. 9 Закону України «Про охорону праці» [12] за працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, зберігаються місце роботи (посада) та середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи проводяться його навчання і перекваліфікація, а також працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій.

Припинення трудового договору можливе з ініціативи працівника, власника або уповноваженого ним органу, на вимогу профспілкового органу чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу. У випадку укладення строкового трудового договору працівник вправі вимагати розірвання трудового договору в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором. При звільненні за п. 1 ст. 40 КЗпП інваліди-чорнобильці мають переважне право залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі при ліквідації, реорганізації або перепрофілюванні підприємства, установи, організації, скороченні чисельності або штату працівників. Таким правом користуються й інваліди війни.

Отже, з метою розширення сфери використання праці інвалідів необхідно розробляти комплексні цільові програми, які охоплювали б узгоджену систему заходів нормативно-правового, економічного, організаційного характеру, фінансово-податкові важелі впливу на суб'єктів господарювання. Система професійної реабілітації покликана формувати в інвалідів мотивацію до праці, сприяти обґрунтованому вибору чи зміні професії відповідно до стану здоров'я (виду захворювання, групи інвалідності), індивідуально-психологічних характеристик з урахуванням попиту територіального ринку праці на робочу силу за професійно-кваліфікаційним складом, успішному оволодінню професією, спеціальністю та раціональному працевлаштуванню. Тобто, робота має здійснюватися за двома основними напрямками:

1) сприяння підвищенню рівня трудової мотивації, обґрунтованому професійному вибору та досягненню високого рівня кваліфікації за професіями, спеціальностями, котрі потрібні підприємствам на даній території;

2) створення нормативно-правових, соціально-економічних, організаційних і фінансових передумов для забезпечення працевлаштування та зайнятості інвалідів.

Для вдосконалення нормативно-правового підґрунтя щодо сприяння працевлаштуванню інвалідів доцільно приймати закони прямої дії, оскільки (як підтверджує практика) підзаконні акти (інструкції, нормативи тощо) нерідко нівелюють основні положення самих законів.

Зрозуміло, що розв'язати проблему зайнятості інвалідів в Україні в повному обсязі можливо лише за умов стабільного економічного зростання.

Список використаних джерел

1. Режим доступу : <http://inva-center.com/news>.
2. Дескун Л. Право человека / Л. Дескун. – Нью-Йорк : ООН, 1993. – С. 1.
3. Декларація про права інвалідів : проголошена резолюцією Генеральної Асамблеї ООН від 3 грудня 1975 р. // Міжнародні акти про права людини : збірник документів. – М. : НОРМА-ІНФРА, 2000. – С. 341-342.
4. Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів [Електронний ресурс] : Резолюція 48/96 Генеральної Асамблеї ООН від 20 грудня 1993 року. – Режим доступу : zakon2.rada.gov.ua.

5. Конвенція МОП № 159 про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів від 1 червня 1983 року // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці / Міжнародне бюро праці. – Женева, 1999. – Т.І. – С. 1262-1265.

6. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять від 25.06.1958 № 111 (укр/рос) [Електронний ресурс] : Міжнародний документ / Міжнародна організація праці. – Режим доступу : zakon4.rada.gov.ua.

7. Рекомендація МОП № 168 щодо професійної реабілітації та зайнятості інвалідів від 1 червня 1983 року // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці / Міжнародне бюро праці. – Женева, 1999. – Т.І. – С. 1266-1272.

8. Рекомендація МОП № 99 щодо перекваліфікації інвалідів від 1 червня 1955 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці / Міжнародне бюро праці. – Женева, 1999. – Т.І. – С. 601-608.

9. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30.

10. Кодекс законів про працю України з постанетейними матеріалами / укл. В. С. Ковальський, Л. П. Ляшко. – К. : Юрінком Інтер, 2004.

11. Про основи соціальної захищеності інвалідів : Закон України від 21.03.91 (із змінами та доповненнями) // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 21. – Ст. 252.

12. Про охорону праці : Закон України від 14.10.92 № 2694-ХІІ (у редакції від 21.11.2002) // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 2. – Ст. 10.

УДК 316.346.2:331.101.232

О.Г. Огородник, ст. викладач

Чернігівський державний технологічний університет, м. Чернігів, Україна

ДО ПИТАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У ПРАЦІ

На підставі аналізу сучасного трудового права доведена невідповідність деяких його норм принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці та висловлені пропозиції щодо приведення таких норм у відповідність до норм міжнародного права.

Ключові слова: гендерна рівність; гендерні суперечності; дискримінація за ознакою статі.

На основе анализа современного трудового права доказано несоответствие некоторых его норм принципу обеспечения равных прав и возможностей женщин и мужчин в труде и высказаны предложения относительно приведения таких норм в соответствие с нормами международного права.

Ключевые слова: гендерное равенство; гендерные противоречия; дискриминация по признаку пола.