дичною конструкцією, у межах функціонування якої здійснюється діяльність, об'єктивуються процеси, які окремо чи сукупно підтримують рівень відповідності праці на державній службі критеріям гідної праці, сприяють подальшому впровадженню ідеї гідної праці, а також захисту права держслужбовця на гідну працю, усувають суб'єктів, що становлять загрозу для панування концепції гідної праці в державних органах. При цьому раціональне функціонування розглядуваного механізму є можливим тоді, коли його функціонування підпорядковано не лише завданням (цілям), а і їх систематичному досягненню головним чином у межах відповідних напрямів об'єктивації правового механізму, а саме в нормативному напрямі; суто адміністративно-правовому напрямі; інформаційно-заохочувальному напрямі; концептуально-адаптивному напрямі; напрямі превентивної, правозахисної та правовідновлювальної діяльності.

Список використаних джерел:

1. Зубрицький М.І. Теоретико-методологічні та прикладні засади правового регулювання відносин у сфері юридичної відповідальності державних службовців в Україні : дис. ... докт. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2019. 422 с.
2. Бернацька Н.І. Проблеми правового регулювання соціального забезпечення публічної служби в Україні : дис. ... докт. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2018. 407 с.
3. Шпекторенко І.В., Бородин Є.І. Структура та методологія управлінської діяльності. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2018. № 3. С. 46–52.
4. Тертишник В.М., Кошовий О.Г. Проблеми юридичної визначеності інститутів протидії зловживанням на фондовому ринку. *Наше право*. 2018. № 2. С. 62–69.
5. Холодненко Д.В. Контроль та контрольна функція органів публічної адміністрації: цілі, мета, завдання. *Правовий часопис Донбасу*. 2018. № 2. С. 104–109.

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2019.3-2.4>

ТИСЕЦЬКА А.А.

ПРАВОВІ ГАРАНТІЇ ДЛЯ ЖІНОК ПІД ЧАС УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

У статті проаналізовано специфіку правових гарантій для жінок під час укладення трудового договору. Виведено види відповідних гарантій. Досліджено зміст і значення кожної гарантії. Наголошено, що потреби працівників із сімейними обов'язками слід особливо враховувати під час планування умов праці та соціального забезпечення та слід заохочувати за допомогою поступового скорочення тривалості робочого часу і обсягу потрібної понаднормової роботи, а також шляхом впровадження гнучких схем у графіках роботи, періодах відпочинку та відпусток і шляхом впровадження еквівалентних умов зайнятості працівників, які працюють неповний робочий час, працівників, які працюють за тимчасовими угодами, та надомних працівників з умовами зайнятості працівників, які працюють повний робочий час. З'ясовано, що на прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, в тому числі таку, що перебуває під її опікою, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, роботодавець зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Визначено, що при прийнятті на роботу в деяких випадках порушуються трудові права жінок через те, що вони не мають інформації про те, наскільки шкідливі або важкі для їх організму умови конкретної роботи, про особливості технології виробництва і загальний стан виробничих приміщень,

про умови виконання роботи з підвищенням для свого здоров'я і життя ризиком. Зроблено висновки, що правові гарантії у процесі укладення трудового договору являють собою систему визначених нормами трудового права юридичних гарантій, які впливають із встановленої процедури укладення трудового договору. Такі гарантії спрямовані на забезпечення ефективних механізмів реалізації права на працю, зумовлені процедурою укладення трудового договору, забезпечують належні механізми узгодження істотних та факультативних умов, забезпечують прозорість та доступність умов праці, забезпечують належне погодження форми трудового договору, забезпечують прозору процедуру набрання чинності трудовим договором та оформлення трудових правовідносин.

Ключові слова: спеціальні правові гарантії, праця жінок, умови праці, трудове законодавство, трудові права, трудовий договір.

The article analyzes the specifics of legal guarantees for women when concluding an employment contract. The types of appropriate guarantees are outlined. The contents and significance of each guarantee are examined. It is emphasized that the needs of workers with family responsibilities should be particularly taken into account when planning working conditions and social security, and should be encouraged by the gradual reduction of working hours and the amount of overtime required, implementation of flexible schemes in work schedules, rest periods and vacations, the introduction of equivalent employment conditions for part-time workers, part-time workers and home workers with full-time workers, etc. It is revealed that at the request of a pregnant woman, a woman who has a child under the age of fourteen or a disabled child, including a person under the care or care of a sick family member according to a medical report, set her part-time or part-time. It has been determined that women's employment rights in some cases violate women's labor rights due to the fact that they are not informed about the conditions of specific work that are harmful or difficult for their body, about peculiarities of production technology and general condition of production premises, about working conditions that are at increased risk to your health and life. It is concluded that legal guarantees in the process of concluding an employment contract are a system of legal guarantees defined by the labor law norms that follow from the established procedure of concluding an employment contract. Such guarantees are aimed at providing effective mechanisms for exercising the right to work, are conditioned by the procedure of concluding an employment contract, provide appropriate mechanisms for reconciling substantive and optional conditions, ensure transparency and accessibility of working conditions, ensure the proper approval of the form of the employment contract, provide a transparent procedure for entry into force of an employment contract and registration of the emergence of employment relationships.

Key words: special legal guarantees, women's labor, working conditions, labor law, labor rights, employment contract.

Вступ. Трудовій діяльності жінок завжди надавалось велике значення, оскільки українська економіка потребує широкого використання жіночої праці, яка сьогодні характеризується високим професійним рівнем. Незважаючи на наявні спеціальні правові гарантії, що забезпечують жінкам можливість поєднувати працю з материнством, матері, що працюють, як і раніше, зазнають значних труднощів під час реалізації своїх можливостей у сфері праці.

В умовах економічних змін та ринкових перетворень дана проблема загострилася. Оскільки господарська сфера не допускає безприбуткової діяльності, підприємці не проявляють зацікавленості у прийнятті на роботу жінок, які змушені перебувати в тривалих відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами, доглядом за дітьми, а тому наділені більшою кількістю додаткових трудових пільг та гарантій, ніж чоловіки.

Теоретичні та практичні аспекти спеціальних правових гарантій для жінок у трудовій сфері відобразили у своїх наукових працях такі вітчизняні науковці, як В.М. Андріїв, А.О. Бабенко, І.А. Ветухова, В.В. Герасименко, М.М. Грекова, О.Р. Дашковська, В.В. Жернаков, Є.В. Краснов, К.О. Кучава, К.Ю. Мельник, Т.В. Омельченко, О.В. Позняк, О.М. Потопахіна, О.І. Процевський,

І.С. Сахарук, Г.І. Чанишева, Н.В. Ченшова, О.В. Черноус, І.О. Шашкова-Журавель, І.В. Шульженко, О.М. Ярошенко, І.І. Яцкевич, а також інші вчені в галузі трудового права. Однак, як показує практика та аналіз останніх наукових досліджень, існують неоднозначності, а іноді і протилежні позиції щодо реалізації правових гарантій трудових прав жінок при укладенні, зміні та припиненні трудового договору.

Постановка завдання. Метою статті є аналіз правових гарантій для жінок під час укладення трудового договору.

Виклад основного матеріалу. 1.1. Право жінок на недопустимість дискримінації під час прийняття на роботу

Після того як Україна проголосила себе демократичною та правовою державою, вона взяла на себе зобов'язання перед своїми громадянами, що людина є найвищою цінністю, а її права та свободи, соціальна рівність та рівноправність гарантуються кожному та захищаються силами держави. Принцип рівності прав незалежно від будь-яких обставин покликаний бути гарантом від будь-якої дискримінації. Проте дискримінація як людський фактор продовжує існувати, особливо це проявляється у сфері праці. Найбільш вразливими та незахищеними надалі залишаються жінки, попри те, що саме для них установлені додаткові гарантії щодо реалізації трудових прав.

Згідно з Декларацією Міжнародної організації праці основоположних принципів і прав у сфері праці від 18 червня 1998 року одним із чотирьох основних принципів є недопущення дискримінації в галузі праці та занять, який вітчизняна доктрина трудового права трактує як принцип заборони дискримінації в галузі праці [1]. Даний принцип спрямований на забезпечення рівності можливостей працівників при реалізації ними трудових прав. Тобто при прийнятті на роботу жінки користуються тими ж правовими гарантіями, що і чоловіки, винятки мають тільки вагітні жінки та жінки, які мають дітей. В цьому випадку роботодавцю забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – через наявність дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда.

Відповідно до статті 2¹ КЗпП України забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема й порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ-СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання [2]. Отже, нормою даної статті забезпечується рівність трудових прав незалежно від статі (гендерна рівність в оплаті ідентичної праці), неприпустимість гендерної дискримінації у сфері працевлаштування, зокрема на стадії найму.

Додатково гарантії щодо рівноправності чоловіків та жінок закріплені у Законі України від 08 вересня 2005 року № 2866-IV, метою якого є усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією та законами України. Так, відповідно до статті 17 даного Закону жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні кар'єрою, підвищенні кваліфікації та перепідготовці [3].

Слід відзначити, що роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише чоловікам або жінкам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися лише особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей.

Для подолання проблем, які виникають при виборі працівника роботодавцями, особливо дискримінації, необхідно покращити наявну ситуацію з працевлаштуванням, враховуючи відмінності в потребах чоловіків та жінок. При цьому необхідно керуватися тим, що є професії, роботи, умови діяльності, які шкідливі як для самого організму жінки, так і для здоров'я її майбутніх дітей.

1.2. Право жінок на недопустимість необґрунтованої відмови від прийняття на роботу

Відповідно до статті 184 КЗпП України забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – через наявність дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда [2]. У разі відмови у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок робото-

давець зобов'язаний повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено у судовому порядку.

Незаконною слід вважати відмову, що стосується принципу рівності трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі та характеру занять, місця проживання та інших обставин.

У юридичній літературі відзначається, що, хоча прийняття на роботу вагітних жінок, а також жінок, які мають дітей віком до одного року, забезпечується навіть заходами кримінального права, на практиці нерідко трапляються суттєві ускладнення: їм відмовляють у прийнятті на роботу через відсутність необхідних ділових якостей. Отже, доцільно було б покласти на органи з працевлаштування або виконавчий комітет місцевих рад з урахуванням наявних можливостей обов'язок улаштувати на роботу за фахом вагітних жінок і тих, які мають дітей віком до року. Прийняття їх на роботу за направленням на підприємство в таких випадках має бути визнане обов'язковим [4, с. 159].

Закон України «Про зайнятість населення» від 05 липня 2012 року № 5067-VI запроваджує нові підходи до стимулювання роботодавців до створення нових робочих місць та укладення трудового договору з категоріями громадян, які недостатньо конкурентні на ринку праці. Новели зазначеного Закону мають на меті покращити ситуацію на ринку праці України, знизити рівень безробіття, покращити становище соціально вразливих категорій населення тощо.

Відповідно до міжнародних зобов'язань України норми статті 5 Закону України «Про зайнятість населення» містять низку загальних гарантій зайнятості населення, до яких, зокрема, належать такі гарантії: вільного обрання місця, професії, виду діяльності; оплати праці; професійної орієнтації, навчання (в тому числі й підтвердження неформального навчання); безоплатного сприяння у працевлаштуванні; соціального захисту у разі настання безробіття; захисту від дискримінації та необґрунтованої відмови в укладенні трудового договору, незаконного звільнення, а також гарантії додаткового сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян [5]. У самому Законі недостатньо чітко окреслене коло осіб, яких стосуються зазначені гарантії. Однак у Законі надається вичерпний перелік таких осіб у статті 14, проте в одному випадку вони узагальнюються як недостатньо конкурентоспроможні (п.п. 15 та 16 ч. 3 ст. 15; ст. 26), а в іншому – як неконкурентоспроможні (ч. 3 ст. 14; п. 10 ст. 22) громадяни. Поняття «недостатня конкурентоспроможність» та «неконкурентоспроможність» не тотожні, але синонімічні, і стосуються вони категорій осіб, визначених у статті 14 Закону України «Про зайнятість населення». Також в даному Законі чіткого поняття «жінка» немає, проте до категорій осіб, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, належить один з батьків або особа, яка їх замінює і має на утриманні дитину (дітей) віком до шести років, виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю, утримує без одного з подружжя особу з інвалідністю з дитинства (незалежно від віку) та/або особу з інвалідністю I групи (незалежно від причини інвалідності). Тобто до таких осіб в будь-якому разі можна віднести жінок. Для працевлаштування жінок, які мають зазначені у частині першій статті 14 Закону України «Про зайнятість населення» гарантії, 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.

Про важливе значення захисту від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу свідчить також положення Постанови пленуму Верховного Суду України «Про внесення змін і доповнень у деякі постанови Пленуму Верховного Суду України в цивільних справах» від 25 травня 1998 року № 15, де роз'яснено, що суди розглядають позови про укладення трудових договорів не тільки у випадках, коли встановлений законодавством обов'язок власника укласти трудовий договір із працівниками, запрошеними в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації; вагітними жінками, жінками, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, самотніми матерями за наявності дитини до 14 років; іншими особами, з якими власник або уповноважений ним орган зобов'язаний укласти трудовий договір або які вважають, що їм відмовлено в укладенні трудового договору всупереч встановленим гарантіям у сфері трудового законодавства [6].

З огляду на встановлену законом гарантію та судову практику жінки, як і молоді, залишаються тієї категорією, якій безпідставно відмовляють в прийнятті на роботу. Вирішенням даної проблеми стане законодавча ініціатива впровадження в чинний закон визначень понять «обґрунтована відмова у прийнятті на роботу» та «необґрунтована відмова у прийнятті на роботу».

1.3. Право жінок на інформацію та поінформованість про умови праці

Правники зазначають, що право на інформацію є складовою частиною трудових правовідносин, оскільки наймані працівники повинні мати інформацію про умови праці, в яких вони працюють.

Із змісту статті 29 КЗпП України випливає, що до початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний: 1) роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати його під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору; 2) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором; 3) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами; 4) проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони. Жінки, які поєднують працю з материнством, під час влаштування на роботу також повинні бути поінформовані про особливості технології виробництва і загальний стан виробничих приміщень – санітарно-гігієнічну обстановку, професійні особливості праці, наявність або відсутність робіт, що виконуються в обстановці, яка несприятливо впливає на здоров'я (роботи, які викликають забруднення шкірного покриву тощо) [2]. Крім цієї інформації, працівниці мають бути повідомлені про технічні фактори здорових та безпечних умов праці, естетичні фактори.

Як показує практика, під час прийняття на роботу в деяких випадках порушуються трудові права жінок через те, що вони не поінформовані про те, наскільки шкідливі або важкі для їх організму умови конкретної роботи, про особливості технології виробництва і загальний стан виробничих приміщень, про умови виконання роботи з підвищенням для свого здоров'я і життя ризиком. Іноді це пов'язано з невиконанням власником або уповноваженим ним органом обов'язку щодо застосування статті 29 КЗпП України.

Отже, перед прийняттям на роботу працівниць роботодавець зобов'язаний провести професійну орієнтацію, яка спрямована на те, щоб допомогти більше дізнатися про умови роботи, а також сприяти їм у плануванні подальшого розвитку та кар'єри. Професійна орієнтація повинна включати робочий інструктаж і консультування.

1.4. Право жінок на безпечні умови праці та підвищену охорону праці

Найважливішим соціальним завданням всіх держав є створення особливої системи охорони праці для жінок, які поєднують свою працю з материнством, а також організація охорони праці без шкоди для здоров'я жінки. Основні вимоги щодо підвищеної охорони праці жінок на міжнародному рівні встановлюється відповідно до Конвенції Міжнародної організації праці про охорону материнства (переглянута 1952 року) № 103 [7]. Дана Конвенція застосовується як до жінок, зайнятих на промислових підприємствах, так і до жінок, зайнятих на непромислових та сільськогосподарських роботах, зокрема й надомниць. На національному рівні в частині 4 статті 43 Конституції України передбачається заборона на використання праці жінок та неповнолітніх на небезпечних для здоров'я роботах [8]. Саме це виділяє жінок в категорію осіб, які потребують додаткового та підвищеного захисту здоров'я.

Відповідно до норм статті 174 КЗпП України забороняється застосовувати працю жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці. Перелік містить 500 видів таких робіт, є досить змістовним та має медичне обґрунтування. Він затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року за № 256 [9]. Даний наказ забороняє застосування праці жінок на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт із санітарного та побутового обслуговування). Частина 2 статті 174 КЗпП України закріпила заборону на залучення жінок до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Норми, які діяли раніше, були набагато вищі, ніж ті, що встановлені на сьогодні. Так, у разі підймання і переміщення вантажів при чергуванні з іншою роботою (до двох разів на годину) гранично допустима вага вантажу – не більше 10 кг, а при підйманні і переміщенні вантажів постійно протягом робочої зміни – до 7 кг; сумарна вага вантажу, який переміщується протягом кожної години робочої зміни, не повинна перевищувати таких показників: з робочої поверхні – 350 кг, з підлоги – 175 кг (включно з вагою тари і упаковки). Діє заборона звільнення з ініціативи роботодавця у передбачених законом випадках. Особам, які виховують малолітніх дітей без матері, теж надаються гарантії [10, с. 2].

Одним з основних обов'язків роботодавця для всіх найманих працівників є забезпечення профілактики та зменшення кількості професійних і виробничих нещасних випадків, травм і захворювань шляхом поліпшення умов праці та виробничого середовища найманих працівників. Для цього необхідно створити програми сприяння охороні здоров'я працюючих жінок і чоловіків через врахування впливів на стан їхнього здоров'я робочого місця та навколишнього середовища, часто здійснювати спеціальні профілактичні програми, ухвалити стандарти, які забезпечать належний захист від будь-якої небезпеки найбільш уразливих або сприйнятливих працівників,

забезпечити рівність представництва жінок в усіх процесах прийняття рішень щодо охорони їхнього здоров'я.

1.5. Право жінок на встановлення робочого графіку, який би вона могла суміщати з сімейним життям та особистими потребами

Відповідно до норм Конвенції про нічну працю № 171 від 26 червня 1990 року забороняється нічна праця вагітним жінкам, жінкам-матерям протягом періоду тривалістю щонайменше 16 тижнів, з яких щонайменше 2 тижні передують даті народження дитини [11]. Також забороняється залучати до роботи вночі жінку незалежно від віку, але за виняткових умов підприємства, де працюють члени однієї сім'ї. Україна наразі не ратифікувала зазначену Конвенцію, проте ці головні норми відображені в статті 175 КЗпП України.

Статтею 176 КЗпП України передбачена заборона залучення до нічних робіт, до надурочних робіт та робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років [2]. Угода сторін трудового договору, яка суперечить зазначеній нормі закону, не допускається.

Жінок, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, відповідно до статті 177 КЗпП України не можна направляти у відрядження без їхньої згоди. Період від трьох до чотирнадцяти років починається після дня, коли дитині виповнилося три роки, і закінчується днем, коли дитині виповнилося чотирнадцять років (включно з цим днем).

Зазначені норми законів є обов'язковими для всіх підприємств незалежно від форм власності.

На прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, в тому числі таку, що перебуває під її опікою, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, роботодавець зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Дана гарантія закріплена в частині першій статті 56 КЗпП України та зобов'язує роботодавця задовольнити прохання працівника, який належить до певної категорії жінок, які є найманими працівниками, встановивши йому неповний робочий час.

Слід наголосити, що зміна режиму роботи в порядку, визначеному статтею 56 КЗпП України, може бути проведена без урахування того, чи впроваджує роботодавець зміни в організації виробництва і праці або є інші причини, які зумовлюють потребу проведення таких змін. Щоб установити неповний робочий день чи неповний робочий тиждень або перевести працівника у звичайний режим роботи з режиму неповного робочого часу в порядку, визначеному названою законодавчою нормою, достатньо лише згоди сторін трудового договору.

Крім цього, для жінок, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, законом гарантовано скорочену тривалість робочого часу, що може встановлюватись за рахунок власних коштів на підприємствах і в організаціях (стаття 51 КЗпП України). Скорочена тривалість робочого часу означає, що час, протягом якого працівник повинен виконувати свої трудові обов'язки, скорочується, однак працівник має право на оплату праці в розмірі повної тарифної ставки, повного окладу. Відповідно до положень частини четвертої статті 51 КЗпП України скорочена тривалість робочого часу може встановлюватись у колективних договорах для жінок, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда. Слід зазначити, що така дія є правом, а не обов'язком підприємств, установ і організацій. Відповідно до статті 9-1 КЗпП України підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень власним коштом можуть встановлювати додаткові трудові і соціально-побутові пільги для працівників.

Потреби працівників із сімейними обов'язками слід особливо враховувати під час планування умов праці та соціального забезпечення та заохочувати за допомогою поступового скорочення тривалості робочого часу і обсягу потрібної понаднормової роботи, а також шляхом впровадження гнучких схем у графіках роботи, періодах відпочинку та відпусток, шляхом впровадження еквівалентних умов зайнятості працівників, які працюють неповний робочий час, працівників, які працюють за тимчасовими угодами, та надомних працівників з умовами зайнятості працівників, які працюють повний робочий час.

Висновки. Отже, правові гарантії у процесі укладення трудового договору являють собою систему визначених нормами трудового права юридичних гарантій, які впливають із встановленої процедури укладення трудового договору. Такі гарантії спрямовані на забезпечення ефективних механізмів реалізації права на працю, зумовлені процедурою укладення трудового договору, забезпечують належні механізми узгодження істотних та факультативних умов, а також прозорість та доступність умов праці, забезпечують належне погодження форми трудового договору, забезпечують прозору процедуру набрання чинності трудовим договором та оформлення трудових правовідносин.

Список використаних джерел:

1. Декларація Міжнародної організації праці основних принципів та прав у світі праці : Міжнародний документ від 18.06.1998 р. / Міжнародна організація праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII / Верховна Рада УРСР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.
4. Мельник К.Ю., Бабенко А.О. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору : монографія. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2016. 240 с.
5. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
6. Про внесення змін і доповнень у деякі постанови Пленуму Верховного Суду України в цивільних справах : Постанова Верховного Суду України від 25.05.1998 р. № 15 / Пленум Верховного Суду України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0015700-98>.
7. Конвенція про охорону материнства (переглянута в 1952 році) № 103 : Міжнародний документ від 28.06.1952 р. № 103 / Міжнародна організація праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122.
8. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.
9. Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок (ДНАОП 0.03-8.08-93) : Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 29.12.1993 р. № 256. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94>.
10. Лозан Б.О. Правове регулювання праці жінок в Україні. Вінницький національний технічний університет. 2016. URL: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-hum/all-hum-2016/paper/download/498/361>.
11. Конвенція про нічну працю : Міжнародний документ від 26.06.1990 р. № 171 / Міжнародна організація праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_033.

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2019.3-2.5>

ТКАЧЕНКО Д.В.

**ПРИНЦИПИ ВІДСТОРОНЕННЯ СУДДІВ
ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ**

У статті проаналізовано зміст принципів відсторонення суддів за трудовим законодавством України. Виведено перелік відповідних принципів. Деталізовано роль і значення кожного з них у відповідній системі. Наведено, що для обмеження конституційного права на працю суддів у вигляді їх відсторонення повинна бути легітимна мета, яка виправдовує таке обмеження та втручання з боку держави в діяльність цієї категорії осіб. Наголошено, що обмеження права на працю судді повинне бути співмірним із потребами досудового розслідування, якою, зокрема, є необхідність забезпечення дієвості розслідування. Принцип пропорційності враховується і під час відстороненні судді в порядку застосування дисциплінарного стягнення. З'ясовано, що під час відсторонення суддів використовується принцип