

Список библиографических ссылок:

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3 с изм. и доп. // Эталон Беларусь. [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2019.

2. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций. Декрет Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 // Эталон Беларусь. [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2019.

УДК 349. 2

**Артем Валерійович КУЧКО,**

аспірант Харківського національного університету внутрішніх справ

**ДО ПРОБЛЕМНИХ ПИТАНЬ НЕДОПУЩЕННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ У  
СФЕРІ ПРАЦІ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ ТА МОЖЛИВИХ ШЛЯХІВ ЇХ  
ВИРІШЕННЯ**

Проголосивши стратегію європейського розвитку, Україна обрала шлях забезпечення прав і свобод людини і громадянина, а також спрямувала вектор свого розвитку на впровадження стандартів рівних прав і рівних можливостей чоловіка і жінки в усіх сферах суспільного життя. В світлі такої стратегії, особливо гостро постало питання забезпечення прав та свобод людини і громадянина при реалізації істотно важливого та необхідного права людини – права на працю.

Право на працю є одним з основоположних прав людини, однак констатації значущості цього права замало для запобігання його обмежень. Таке обмеження нерідко стає наслідком прояву дискримінації як негативного явища, що порушує права людини та спостерігається практично в усіх сферах життєдіяльності суспільства, зокрема знаходить своє втілення в найбільш поширеній сфері суспільного життя – у сфері праці.

Конституцією України визначено заборону дискримінації у всіх сферах суспільного життя, в тому числі й у сфері праці. Стаття 24 Конституції України закріплюючи рівність конституційних прав і свобод, встановлює додаткові гарантії рівності прав жінки і чоловіка. У соціально-трудовій сфері ця рівність забезпечується наданням жінкам рівних із чоловіками можливостей у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

Основним нормативним актом, що закріплює та розвиває положення Конституції України в аспекті досягнення гендерної рівності, недопущення дискримінації за ознакою статі є Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08. 09. 2005 р., який спрямований на досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та

застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України. У сфері праці та зайнятості означений Закон гарантує жінкам і чоловікам рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. Разом з тим, на роботодавців покладаються обов'язки: створювати умови праці, які дозволяють б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі; забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками; здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці; вживати заходів щодо унеможливлення та захисту від випадків сексуальних домагань та інших проявів насильства за ознакою статі.

Проте, положення Закону від 08. 09. 2005 р. в умовах реформування трудового законодавства та його гармонізації з міжнародними стандартами праці та трудовими стандартами Європейського Союзу потребують фактичного удосконалення в аспекті правового забезпечення повноцінної реалізації жінками та чоловіками конституційних прав і свобод, особливо при реалізації своїх здібностей до праці. Поряд з цим, одним із проблемних питань, що досі залишається невирішеним на належному рівні та призводить до поширення дискримінації за ознакою статі в українському суспільстві є те, що дискримінація у всіх її проявах в Україні практично не карається. Норми законів, які гарантують рівність і недискримінацію в значній мірі є декларативними. Держава нездатна забезпечити дотримання задекларованого принципу недопущення дискримінації, оскільки органи влади не мають реальних важелів впливу на порушників. Такий стан речей є свідченням того, що в Україні ситуація щодо забезпечення рівності та недискримінації у сфері праці за статевою ознакою залишається доволі складною.

Окреслена ситуація є недопустимою для соціальної, демократичної та правової держави, якою себе проголосила Україна, тому потребує розробки та реалізації цілісної, послідовної та ефективної державної політики з питань недопущення дискримінації у сфері праці, координації зусиль та співпраці з даного питання з відповідними органами, науковими установами, засобами масової інформації та широкими верствами населення й громадськими організаціями. Важливе місце в питанні забезпечення недопущення дискримінації у сфері праці має посідати інформаційно-просвітницька робота, що спрямована на подолання існуючих у суспільстві упереджень та стереотипів, що існують у свідомості людей, особливо відносно прийнятих поглядів стосовно ролі жінок та чоловіків у сфері праці.

Таким чином, подальше напрацювання напрямів реалізації принципу недопущення дискримінації в нормах трудового права, дотримання його в реальних суспільних відносинах, а також визначення заходів щодо вдосконалення правових механізмів його забезпечення видається можливим лише за умови побудови концепції формування дієвого правового механізму недопущення дискримінації у сфері праці, дотримання принципу рівних прав та можливостей жінки та чоловіка в трудових правовідносинах.

Наведений шлях вирішення існуючих проблемних питань є виправданим, оскільки саме у сфері продуктивної праці розвиваються найкращі надбаня людства в галузі прав, свобод і законних інтересів громадян, а наявність

ефективного механізму правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці є однією з передумов забезпечення стабільного розвитку українського суспільства на засадах демократії.

УДК 349. 22

**Сергій Станіславович ЛУКАШ,**

директор Сумської філії Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-2957-8052>

## **ЕЛЕКТРОННИЙ ТРУДОВИЙ ДОГОВІР: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ**

В умовах інтенсивного розвитку інформаційного суспільства, інформатизації всіх галузей суспільного життя, запровадження електронного документообігу, особливої актуальності набуває питання запровадження електронних документів, у тому числі у сфері трудових правовідносин. Одним з таких питань є запровадження електронного трудового договору для врегулювання правовідносин між працівником і роботодавцем.

На сьогоднішній день Кодекс законів про працю України закріплює, що трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін (1). При цьому законодавчий акт встановлює, що трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Тобто нормативний акт не виключає можливості укласти такий договір в іншій формі, але, у той же час, не визначає інших форм.

Деяко інше визначення трудового договору та підхід до його укладання викладені у проекті Закону України «Про працю» № 2708 від 28. 12. 2019, який визначає його як угоду між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець зобов'язується надати працівникові роботу за цією угодою, своєчасно та у повному обсязі виплачувати заробітну плату і забезпечувати належні умови праці. Трудовий договір укладається в письмовій формі державною мовою у двох примірниках (по одному примірнику для кожної зі сторін трудового договору) (2).

Проект закону «Про внесення змін до деяких законів України» № 2260 від 11. 10. 2019 визначає, що письмовою формою документа для цілей Кодексу законів про працю України є документ, створений у паперовій або електронній формі (у тому числі в автоматичному режимі) з дотриманням вимог законів України «Про електронні документи та електронний документообіг» та «Про електронні довірчі послуги», складення та/або подання, надіслання якого передбачене Кодексом законів про працю України» (3).