

вовідносин виходить від службовця. У той же час національне законодавство закріплює можливість відставки незалежно від волі службовця. По-третє, вихід у відставку дає певні переваги порівняно з іншими підставами припинення трудових правовідносин. Зі змісту Закону України «Про статус суддів» випливає ще одна ознака відставки, а саме: почесність припинення трудових правовідносин за цією підставою, визнання заслуг цих осіб державою.

Вважаю доцільним передбачити відставку як підставу припинення трудових правовідносин з усіма державними службовцями та службовцями правоохоронних органів, а також закріпити положення, що підкреслює почесність припинення трудових правовідносин за цією підставою.

Таким чином, під відставкою службовців правоохоронних органів слід розуміти почесне припинення трудових правовідносин за ініціативою службовця або незалежно від його волі, яке надає певні переваги порівняно з іншими підставами припинення трудових правовідносин.

**Список літератури:** 1. Конституционное право. Энциклопедический словарь / [отв. ред. С. А. Авакьян]. – М. : Издательство НОРМА, 2000. – 688 с. 2. Ноздрачев А. Ф. Государственная служба : учебник / Ноздрачев А. Ф. – М. : Статут, 1999. 3. Великий енциклопедичний юридичний словник / [за ред. Ю. С. Шемшученка]. – К. : Юрид. думка, 2007. – 992 с.

*Надійшла до редколегії 16.06.2009*

УДК 349.22(477)

**О. В. Чорноус**

### **ГАРАНТІЇ ТА ВИДИ ТРУДОВИХ ПРАВ ЖІНОК ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА СЛУЖБУ В ОВС УКРАЇНИ**

*Розглянуто правове регулювання та окремі види трудових гарантій, які надаються при прийнятті на службу в ОВС України особам жіночої статі.*

\*\*\*

*Рассматрено правовое регулирование и отдельные виды трудовых гарантий, которые предоставляются при принятии на службу в ОВД Украины лицам женского пола.*

\*\*\*

*Legal regulation and separate forms of labor guarantees given to women who apply for service to internal affairs agencies in Ukraine are researched.*

Одне з найважливіших соціальних прав громадян – це право на працю, яке закріплене в ст. 43 Конституції України таким чином: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується» [1]. Суспільство протягом тривалого часу використовувало для виконання специфічних завдань у галузі охорони

правопорядку здебільшого соціальний потенціал чоловічої частини населення. Але потреби розвитку суспільства вимагали використання додаткових ресурсів. Великі можливості в цьому плані відкрило залучення потенціалу жіночої частини населення, адже останні становлять майже 53 % всієї сукупності робочої сили в українській економіці. При цьому кожна четверта жінка працездатного віку належить до економічно активного населення, тобто працює або шукає роботу [2, с. 42].

Статистичні дані Департаменту кадрового забезпечення Міністерства внутрішніх справ України стосовно служби в органах внутрішніх справ України працівників жіночої статі дають можливість простежити тенденцію щодо зростання кількості працюючих жінок в органах внутрішніх справ (далі – ОВС) України. Так, якщо в 2000 р. атестований склад жінок-працівників міліції становив 6,6 % від фактичної чисельності, то за останні вісім років їх кількість збільшилась до 11,5 %.

Коли мова йде про трудові права жінок, слід зауважити, що проблема їх порушення існує в усіх сферах діяльності, і порушення прав жінок, які приймаються на службу в ОВС України та проходять службу, не є винятком. Значний внесок у розробку теоретико-правових питань, які стосуються проблематики порушення трудових прав жінок при прийнятті на службу в ОВС зробили В. С. Венедиктов, В. М. Венедиктова, М. І. Іншин, О. В. Лавриненко, В. Я. Гоц, Н. Б. Болотіна, В. В. Лазарев, А. А. Попов, В. О. Тюріна та ін. Проте ряд актуальних і практично значущих проблем у цій сфері потребують подальшої розробки, що й підкреслює актуальність даної статті, метою якої є вдосконалення правового регулювання трудових гарантій жінок при прийнятті останніх на службу до міліції, здійснення якого буде сприяти посиленню гарантій їх права на працю.

У сучасній енциклопедичній літературі під поняттям гарантії (від фр. «guarantee» – забезпечення, запорука) прав та свобод людини і громадянина розуміють умови, засоби, способи, які забезпечують здійснення в повному обсязі і всебічну охорону прав та свобод особи [3, с. 130]. Деякі вчені під поняттям «гарантії» розуміють: а) всю сукупність об'єктивних і суб'єктивних чинників, спрямованих на практичну реалізацію прав та свобод, на усунення можливих перешкод їх повного або належного здійснення [4, с. 43]; б) систему соціально-економічних, політичних, юридичних умов, способів та засобів, які забезпечують їх фактичну реалізацію, охорону та надійний захист [5, с. 203]; в) умови й особливі юридичні механізми, покликані забезпечувати фактичну реалізацію закономірностей [6, с. 135].

При врегулюванні трудових правовідносин особливе місце посідають юридичні гарантії, які потребують постійного вдосконалення та посилення ефективності забезпечення. Метою встанов-

лення юридичних гарантій є забезпечення неухильного виконання чинного законодавства та здійснення наданих працівникам демократичних прав і свобод.

У теорії права немає єдиного погляду на класифікацію юридичних гарантій. За її основу вчені беруть різні критерії, наприклад, характер правових норм, у яких закріплені правовий статус особи, сферу дій гарантій, ступінь державної забезпеченості, форму закріплення гарантій тощо. Вважаємо, що право на існування мають усі існуючі класифікації правових гарантій, однак вони проведені з урахуванням лише окремих ознак гарантій і не відображають в повному обсязі характеру останніх.

Ми дотримуємось думки, що найбільш доцільним та об'єктивним є виділення двох критеріїв розподілу юридичних гарантій – загального та спеціалізованого, які, у свою чергу, мають власну класифікацію. Так, за загальним критерієм виділяють гарантії, що притаманні всім галузям права, тобто загальногалузеві та міжгалузеві, які властиві двом або більше галузям права. А за спеціалізованим – гарантії, що притаманні лише одній із галузей права, тобто галузеві. Відповідно за загальним критерієм виокремлюють за змістом суб'єктивного права загальні (покликані здійснювати права і застосовуються однаковою мірою до всіх громадян) та спеціальні юридичні гарантії (допомагають забезпечити реальне здійснення права, наданого конкретним категоріям громадян – неповнолітнім, вагітним жінкам тощо) [7, с. 51–52]. Розглянемо більш детально гарантії здійснення трудових прав, які будуть в даному разі визначатись за спеціалізованим критерієм.

Залежно від стадії розвитку службово-трудова відносин державою передбачено юридичні гарантії права на працю при прийнятті жінок на службу, при проходженні служби, при переміщеннях та у разі звільнення. Такі гарантії виражаються в забороні необґрунтованої відмови при прийнятті на службу, в працевлаштуванні молоді жіночої статі й деяких інших категорій працівників, у забороні виконання певного виду роботи, не обумовленої контрактом про службу, в установленні загального вичерпного переліку можливих підстав для розірвання останнього з ініціативи іншої сторони, в недопустимості розірвання цього ж таки договору чи контракту з ініціативи роботодавця без згоди на те профспілки тощо [8; 9; 10]. Чинне законодавство формально встановлює певні юридичні гарантії, які покликані забезпечувати здійснення «права на працю в цілому і складових його елементів» [11, с. 65].

Таким чином, трудове законодавство, ґрунтуючись на положеннях Конституції України, встановлює гарантії, що забезпечують інтереси сторін контракту про службу, учасників трудового договору. Наприклад, прийняття жінок на службу до органів внутрішніх справ здійснюється згідно з п. 3 Положення про проходження служби та ст. 17 Закону України «Про міліцію», де сказано,

що на службу в органи внутрішніх справ приймаються на добровільних засадах та на контрактній основі громадяни, які досягли 18 років і здатні за своїми особистими, діловими та моральними якостями, освітнім рівнем, фізичною підготовкою і станом здоров'я виконувати покладені на них обов'язки [9; 10]. Для жінки, яка приймається на службу, свобода укладення контракту означає повну можливість обрати собі місце й вид роботи з урахуванням власних інтересів, знань, здібностей та прагнень, у той час як інша сторона має можливість укласти контракт з кандидаткою, яка найбільше підходить і відповідає посаді за своїми діловими і кваліфікаційними характеристиками.

Таким чином, свобода волевиявлення під час укладення контракту і є однією з юридичних гарантій права на працю. Можна зробити висновок, що обидві сторони зацікавлені в тому, щоб їх вибір виявився вдалим, адже це сприятиме стабільності особливої форми трудового договору – контракту про службу.

Національне законодавство та ратифіковані Україною міжнародні нормативно-правові акти забороняють необґрунтовану відмову в прийнятті на службу до ОВС та встановлення обмежень чи переваг при прийнятті на службу. Відповідно до Конституції України ст. 22 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП України) забороняє будь-яке пряме або непряме обмеження прав жінок, що наймаються на роботу чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору (контракту про службу) з останніми залежно від походження, соціального чи майнового стану, расової та національної приналежності, статі, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, залежно від характеру занять і місця проживання та інших обставин [8].

У сучасній літературі існують різні точки зору щодо визначення поняття «необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу»: а) на думку В. С. Венедиктова необґрунтованою є відмова в прийнятті на роботу за мотивами вагітності, наявності малої дитини, засудження родичів, судимість у минулому [12, с. 29]; б) у свою чергу, В. Жернаков вважає, що вичерпний перелік випадків необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу неможливо передбачити в жодному нормативному акті чи науковому дослідженні, оскільки практика завжди ширша та різноманітніша за правові положення, і тому більш доцільно буде використовувати шлях «від зворотного», тобто характеризувати підстави, які відповідно до законодавства можна вважати законними [13, с. 69].

Можна припустити, що необґрунтованою, за наявності вакантної посади, є відмова в прийнятті на службу, невмотивована чи мотивована з посиланнями на обставини, які не належать до ділових якостей працівниці.

Однак суб'єкти управління у сфері роботи з персоналом ОВС поки що не знайшли досконалих шляхів запобігання необґрунто-

ваної відмови в прийнятті на службу, оскільки довести необґрунтованість відмови дуже важко. Водночас, в окремих випадках законодавець створив умови для того, щоб жінці було легше доводити необґрунтованість відмови у прийнятті на роботу. Так, наприклад, на підставі ст. 184 КЗпП України забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу з мотивів, пов'язаних із вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – через наявність дитини віком до 14 років або дитини-інваліда [8]. У разі відмови в прийнятті на службу зазначеним категоріям жінок роботодавець або уповноважений ним орган зобов'язаний повідомити їм причини відмови в письмовій формі. Якщо жінка вважає відмову в прийнятті на роботу безпідставною, вона може оскаржити її відповідно до ст. 55 Конституції України у судовому порядку [1].

У той же час діє певною мірою суперечлива щодо загального законодавства спеціальна норма, яка передбачає таку підставу для відмови в прийнятті на службу до ОВС, як стан здоров'я, стан фізичної підготовки, зокрема вагітність жінки-кандидата на службу, через яку останні не зможуть виконувати покладені на міліцію завдання [9]. До незаконних підстав відмови в прийнятті на службу слід віднести також небажання роботодавця надати працівниці встановлені для неї законом пільги (скорочений робочий день, збільшену відпустку тощо) або будь-які штучні мотиви, які покликані приховати справжні причини відмови.

Обґрунтованою вважають відмову, пов'язану з відсутністю в жінки, яка має бажання нести службу в органах внутрішніх справ України чи наймається на роботу, належної спеціальності, кваліфікації; з відсутністю вакантних посад, робочих місць, із прямою заборогою, встановленою законодавством.

До юридичних гарантій належать і правові приписи ст. 21, 9, 22 і 25 КЗпП України з питань укладення контрактів (трудових договорів) [8]. Влаштуваючись на роботу, жінки мають знати, що законодавство встановлює й деякі обмеження при прийнятті на певні види робіт як для всіх працюючих, незалежно від статі, так і ті, що стосуються безпосередньо праці жінок.

Спеціальним законодавством передбачено перелік обмежень при прийнятті на службу; так, наприклад, на роботу до міліції не можуть бути зараховані особи, які раніше засуджувались за вчинення злочинів; працівники міліції не можуть бути членами політичних партій і рухів, а також об'єднань громадян, діяльність яких не підлягає легалізації чи заборонена в судовому порядку [9].

Також трудове законодавство містить цілу низку умов, що висуваються до стану здоров'я, освіти та віку майбутніх працівниць, які наймаються на службу та характеру їхньої роботи. З одного боку, ці умови не можна розглядати як обмеження права на працю, оскільки вони викликані турботою про охорону праці та здоров'я жінок як громадянок нашої країни, але з іншого боку, враховуючи особливості

професійної діяльності атестованих працівників ОВС і специфіку завдань, покладених на міліцію, законодавець суттєво обмежує свободою громадян на укладення контракту про службу додатковими вимогами до кандидатів на службу до ОВС України. Так, відповідно до ст. 17 Закону України «Про міліцію» та п. п. 3, 4, 6 Положення про проходження служби законодавець зобов'язує відмовляти в прийнятті на службу до ОВС особам, які не здатні за своїми особистими, діловими і моральними якостями, рівнем освіти, фізичною підготовкою і станом здоров'я виконувати покладені на міліцію завдання. Також не можуть бути прийняті на службу до міліції особи, які раніше засуджувались за вчинення злочину [9].

Зокрема, юридичні гарантії, передбачені загальним законодавством, забороняють вимагати від жінок, які наймаються на роботу, відомості та документи, подання яких не передбачено діючим законодавством України. Аналогічна заборона міститься і в ч. 4 ст. 15 Закону України «Про державну службу» [14]. Діючим законодавством про працю України, зокрема, ч. 2 ст. 24 КЗпП України, пп. 1.3, 1.4 Інструкції про порядок ведення трудових книжок на підприємствах, установах, організаціях [15], встановлено перелік документів, які роботодавець має право вимагати від кандидата при прийнятті на службу (паспорт чи інший документ, що підтверджує особу, трудова книжка, а в установлених законодавством випадках – також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи), що гарантує працівниці оперативне включення в трудовий процес. Спеціальне законодавство, у свою чергу, зводить такі гарантії нанівець, унаслідок чого жінки, які бажають прийти на службу до ОВС, фактично позбавлені таких гарантій і утворюють незахищену групу працездатного населення.

Підсумовуючи, зазначимо, що проблемою правового регулювання прийняття жінок на службу до ОВС є наявність колізії, яка виникає при застосуванні норм, що забезпечують загальні юридичні гарантії при укладенні трудового договору, і норм, які передбачають додаткові правові обмеження для жінок при прийнятті останніх на службу до ОВС України (наприклад, наявність підстав відмови у прийнятті на службу до ОВС, передбачених тільки для осіб жіночої статі).

Тому для вирішення питання щодо посилення, забезпечення та реального виконання гарантій права на працю при прийнятті жінок на роботу можна запропонувати встановити в трудовому праві спеціальний порядок оскарження відмови в прийнятті на роботу, який повинен містити: найменування органу, до якого може бути подана скарга; строк оскарження; строк розгляду скарги; обов'язок посадової особи в письмовій формі мотивувати відмову в прийнятті на роботу конкретної особи; встановити штрафні санкції для посадової особи за порушення письмової

процедури відмови в прийнятті на роботу тощо. Такий підхід, на нашу думку, був би досить ефективним та діючим, тому що кожен роботодавець або уповноважена особа відчували б на собі відповідальність за свій обсяг роботи.

Суттєвого значення в такому випадку набуває питання щодо вдосконалення нормативно-правової бази, яка регулює порядок прийняття на службу до міліції осіб жіночої статі та забезпечення їх правового статусу.

Із цією метою вважаємо за доцільне: провести ревізію та упорядкування відомчого нормативно-правового матеріалу з метою чіткого визначення напрямків правового регулювання служби персоналу жіночої статі; забезпечити гендерну рівність та її реалізацію при прийнятті на службу до ОВС України як чоловіків так і жінок; провести класифікацію підрозділів, у діяльності яких буде застосовуватись праця жінок, відповідно до принципу єдності та диференціації регулювання службово-трудових відносин, що надасть можливість останнім користуватись спеціальними гарантіями при виконанні своєї службово-трудової функції.

**Список літератури:** 1. Конституція України / Верховна Рада України. – Офіц. вид. – К. : Преса України, 1997. – 80 с. 2. Руднева О. М. Проблеми правового регулювання праці жінок в умовах становлення ринкової економіки / О. М. Руднева, Г. С. Гончарова // Еволюція правового становища жінок: історія і сучасність / [упор. О. М. Руднева, О. Р. Дашковська ; наук. ред. А. П. Гетьман]. – Х. : Право, 2000. – С. 42–66. 3. Словарь русского языка / [ред. Н. Ю. Шведова : 70000 слов]. – 23-е изд., испр. – М. : Рус. яз., 1991. – 685 с. 4. Конституционные права и обязанности советских граждан / [Тиранов А. П., Тимченко И. А., Чангули Г. И., Шуклина Н. Г.]. – К. : Наук. думка, 1985. – 248 с. 5. Скакун О. Ф. Теория государства и права : учебник / Ольга Фёдоровна Скакун. – Х. : Консум ; Ун-т внутр. дел, 2000. – 704 с. 6. Алексеев С. С. Право и перестройка. Вопросы, раздумья, прогнозы / Сергей Сергеевич Алексеев. – М. : Юрид. лит., 1987. – 176 с. 7. Гарантії в трудовому праві України : монографія / О. С. Заржицький, О. П. Литвин, Ю. В. Левенець, Р. Е. Скіпенко. – Д. : АРТ-ПРЕС, 2008. – 288 с. 8. Кодекс законів про працю України з постійними матеріалами : зб. нормат. актів / [укл. В. С. Ковальський, Л. П. Ляшко]. – К. : Юрінком Інтер, 2006. – 1200 с. 9. Про міліцію : закон України від 20 груд. 1994 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 4. – Ст. 20. 10. Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України : затв. постановою Кабінету Міністрів України від 29 лип. 1991 р. № 114 // Збірник нормативних актів України з питань правопорядку. – К., 1993. 11. Скобелкин В. Н. Юридические гарантии трудовых прав работников и служащих / Владимир Николаевич Скобелкин. – М. : Юрид. лит., 1969. – 160 с. 12. Венедиктов В. С. Трудовой договор (контракт) по законодательству Украины / Валентин Семёнович Венедиктов. – Х. : Консум, 1996. – 136 с. 13. Жернаков В. Запрет необоснованного отказа в приеме на работу как гарантия реализации права на труд / Владимир Жернаков // Підприємництво, господарство і право. – 2000. – № 7. – С. 68–71. 14. Про державну службу : закон України від 16 груд. 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 16. – Ст. 490. 15. Інструкція про порядок ведення трудових книжок на підприємствах, в установах і організаціях : затв. наказом Мінпраці, Мін'юсту і Мінсоцзахисту від 29 лип. 1993 р. № 58 // Бюлетень Мінпраці. – 1993. – № 9–10. – С. 14.

*Надійшла до редколегії 14.05.2009*