

относящихся к подведомственности хозяйственных судов.

Ключевые слова: корпоративный спор, хозяйственное общество, рейдерство, гринмейл, хозяйственный суд, корпоративные войны.

РЕЗЮМЕ

У статті на підставі аналізу практики розгляду корпоративних спорів у сучасних умовах визначено круг корпоративних спорів, що відносяться до підвідомчості господарських судів.

Ключові слова: корпоративний спір, господарське товариство, рейдерство, гринмейл, господарський суд, корпоративні війни.

SUMMARY

On the basis of analysis of practice review of corporate disputes in today established the terms of corporate disputes relating to the jurisdiction of commercial courts.

Keywords: corporate dispute, economic society, raiding, greenmail, the economic court, corporate war.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:

1. Бабанов Э.В. Корпоративные войны / Э.В. Бабанов // Закон. – 2007. - № 3. – С. 89-93.
2. Самойлов И.А. Организационная схема «четырех углов» как инструмент защиты компании в корпоративных войнах / И.А. Самойлов // Закон. – 2007. - № 3. – С. 29-41.
3. Чернышев Г.П. О способах недопущения появления противоположных по содержанию судебных актов. К вопросу о совершенствовании судебных процедур разрешения корпоративных конфликтов / Г.П. Чернышев // Закон. – 2007. - № 3. – С. 52-59.
4. Ионцев М.Г. Акционерные общества: Правовые основы. Имущественные отношения. Управление и контроль. Защита прав акционеров / М.Г. Ионцев. – М.: Ось-89, 2003. – 752 с.
5. Москаленко В. Про деякі проблеми практики розгляду судами справ у корпоративних конфліктах / В. Москаленко // Юридичний журнал. – 2002. - № 5. – С.88-89.
6. Каптуренко О.М. Попередження та розв'язання корпоративних конфліктів у контексті розвитку господарсько-процесуального законодавства / О.М. Каптуренко // Правове регулювання господарських відносин в окремих галузях економіки: напрями вдосконалення: Зб. наук. пр. / НАН України. Ін-т економіко-правових досліджень; Редкол.: Мамутов В.К. (від.ред.) та ін. – Донецьк: ТОВ «Юго-Восток, Лтд». – 2008. – С.95-106.
7. Сычев П.Г. Уголовно-правовое противодействие «рейдерским» захватам: реальность и перспективы / П.Г. Сычев // Закон. – 2007. - № 3. – С. 70-74
8. Воловик О.А. Господарсько-правове забезпечення корпоративних інтересів / Дис. к.ю.н., спец. 12.00.04 «Господарське право;господарсько-процесуальне право» – Луганськ. – 2004. – 173с.
9. Вінник О.М. Публічні та приватні інтереси в господарських товариствах: проблеми правового забезпечення: Монографія / О.М.Вінник. – К.: Атіка. – 2003. – 352с.
10. Постанова Президії Верховного Суду України від 3 березня 2004 р. № 15 (щодо узагальнення судової практики вирішення спорів, пов'язаних із застосуванням Закону України «Про господарські товариства» у частині регулювання діяльності акціонерних товариств) // Господарське судочинство в Україні: Суд. практика. Корпор. правовідносини / Упоряд.: І.Б. Шицький (кер.) та ін.; Відп. ред. В.Т. Маляренко. – К.: Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2004. – С. 113-178.
11. Притика Д. Захист економічних прав та інтересів суб'єктів господарської діяльності та держави – функція господарських судів України / Д. Притика // Право України. – 2003. - № 5. – С. 8-14.
12. Общая теория права и государства: Учебник / Под ред. В.В. Лазарева. – 2-е изд., перераб. И доп. – М.: Юристь. – 1996. – 472с.
13. Управление и корпоративный контроль в акционерном обществе: Практическое пособие / Под ред. Е.П.Губина. – М.: Юристь. – 1999. – 248с.
14. Знаменський Г.Л. Державно-приватне партнерство: український варіант / Г.Л.Знаменський // Юридичний вісник України. - № 39 (743). – 26 вересня – 2 жовтня 2009 року. – С.7.
15. Знаменський Г.Л. Наукоємність сучасного господарського права / Г.Л. Знаменський // Право України. – 2010. - № 8. – С. 19-24
16. Мамутов В.К. Загальні проблеми науки господарського права / В.К. Мамутов// Право України. – 2010. - № 8. – С.4-11
17. Демченко С.Ф. Деякі проблеми судової практики вирішення корпоративних спорів / С.Ф. Демченко // Вісник господарського судочинства. – 2007. - № 6. – С. 94-98
18. Бейцун І.В. Проблемні питання практики розгляду судами корпоративних спорів / І.В. Бейцун // Вісник господарського судочинства. – 2007. - № 6. – С. 113-119.

УДК 177.5:349.2

АНАЛІТИКО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Чувашев О.А., помічник адвоката

Одним із найважливіших показників та основних стандартів демократичного розвитку є утвердження гендерної рівності. Початок нового тисячоліття ознаменувався проголошенням сталого людського розвитку – стратегічною метою для всіх країн світу. У Декларації тисячоліття Організація Об'єднаних Націй, що була затверджена у 2000 році, для України визначені цілі розвитку тисячоліття(для виконання протягом 2001-2015 рр.). Одним з найважливіших напрямків є подолання гендерної нерівності [1].

Актуальність даної статті підтверджується і дослідженням Міжнародної правозахисної організації Human Rights Watch. Відповідно до висновків її досліджень, чоловіки займають непропорційну кількість керівних державних та адміністративних посад і одержують більшу заробітну плату, ніж жінки на тих самих посадах. Жінки в Україні змушені погоджуватись на низькооплачувану роботу або залишатися безробітними [2].

Аналіз останніх досліджень таких авторів як Андрій В.М., Лічман Ю.В., Макаренко С.С., Чердніченко Н.А. свідчить про те, що в нашій державі відсутня чітка державна політика щодо усунення гендерної нерівності.

Отже **метою** даної статті є дослідити особливості правового регулювання гендерних відносин у сфері праці в Україні та шляхи подолання гендерної нерівності.

Виклад основного матеріалу. Поняття «гендер» відноситься до соціальних відмінностей і відносин між чоловіками і жінками, які є набутими, здатними змінюватися з часом і можуть значно розрізнятися в різних суспільствах і культурах. Ці відмінності і відносини є соціально обумовленими та засвоюються в процесі соціалізації. Вони визначають те, що вважається доречним і належним для представників кожної статі. Крім того, вони залежать від конкретних умов і можуть змінюватися.

Гендерна рівність, або рівність між чоловіками і жінками пов'язана з ідеєю про те, що всі люди, як чоловіки, так і жінки, мають право вільно розвивати свої особисті здібності і здійснювати вибір без обмежень, заснованих на стереотипах, жорсткому закріпленні гендерних ролей і упередженнях. Гендерна рівність означає рівноцінний облік, оцінку та відношення до потреб, що розрізняються, прагнень, бажань і поведінки жінок та чоловіків. Це не означає, що жінки та чоловіки повинні стати однаковими, але маєтись на увазі, що їх права, обов'язки і можливості повинні залежати від їх статі.

Гендерне рівноправ'я означає справедливе поводження з жінками і чоловіками з урахуванням їх потреб. Це може припускати рівне поводження з ними або неоднакове поводження, яке, проте, вважається рівноцінним з погляду прав, пільг, зобов'язань та можливостей. Гендерне рівноправ'я – це засіб, а гендерна рівність – мета. Наприклад, доступ до освіти залежно від того, чи є дитина хлопчиком або дівчинкою. У деяких країнах, що розвиваються, навіть не дивлячись на те, що початкова освіта там обов'язкова і безкоштовна, дівчаток не посилають до школи, тому що в певні години дня вони повинні виконувати домашні обов'язки. У подібних випадках справедливе ставлення можна забезпечити шляхом введення гнучкого графіка шкільного навчання [3].

Питання гендерної рівності дуже добре розроблені у міжнародних правових договорах, що сприяють та встановлюють режим гендерної рівності учасницею яких є і Україна. Ось де які з них: Загальна декларація прав людини, 1948 р.; Міжнародний пакт про громадські та політичні права, 1966р.; Статут Організації Об'єднаних Націй, 1945р.; Декларація про ліквідацію дискримінації у відношенні жінок, 1967р.; Конвенція про боротьбу з торгівлею людьми та з експлуатацією проституції третіми особами, 1949р.; Конвенція про ліквідацію усіх форм дискримінації по відношенню до жінок, 1979р.; Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, 1950р.; Пекінська декларація, 1995р. та ін.

Втім, слід зробити певні уточнення щодо інтерпретації положень міжнародних правових актів, які стосуються зазначеної проблематики у контексті трудових правовідносин. По-перше, «найавторитетнішим» міжнародним договором, метою якого є ефективний захист прав людини, а саме – Європейською конвенцією з прав людини і основоположних свобод, встановлено абсолютне право кожного на реалізацію конвенційних прав (ст. 14 Конвенції) та прав, передбачених національним законом (ст. 1 Протоколу № 12 до Конвенції). Звернемо увагу на те, що положення зазначених статей не містять посилань на можливі обмеження, що допускаються з будь-якою метою (на - протипагу, скажімо, праву на свободу вираження поглядів, право на мирні зібрання, навіть право на мирне володіння майном – право власності).

Це однак не означає, що в контексті трудових відносин вимагається сліпе дотримання принципу гендерної рівності, тобто рівності на підставі статі. Фізіологічно представники існуючих статей є настільки різними, що закріплення подібної рівності було б фікцією, яку неможливо виконати.

Так, Конвенція № 111 Про дискримінацію у сфері праці і занять робить справедливе, на наш погляд, застереження, що «будь-яка диференціація, недопущення чи надання переваги щодо певної роботи, заснованої на специфічних вимогах такої, не може вважатись дискримінацією» (ч. 2 ст. 1 Конвенції).

Наприклад, не відповідатиме закону оголошення про вакансію, в якій пропонується робота лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, що може виконуватись виключно особами певної статі [4].

В національному законодавстві принципи гендерної рівності закріплені Конституцією України (ст. 24, 43), Кодекс законів про працю України (далі – КЗпПУ) (ст. 21, 22), ЗУ «Про оплату праці» (ст. 1), та ЗУ «Про державну службу» (ст. 4) та іншими нормативно-правовими актами законодавства.

Так наприклад ст. 23 і 43 Конституції України встановлює, що не може бути привілеїв, чи обмежен, зокрема, за ознаками статі, а рівність прав жінки і чоловіка забезпечується наданням жінкам рівних із чоловіками можливостей у праці та винагороді за неї, створенням державою умов для повного здійснення громадянами права на працю та гарантуванням нею рівних можливостей у виборі професії та роду занять [5].

КЗпПУ встановлює у ст. 21 і 22, що Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян, зокрема незалежно від статі, і не допускається будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг під час укладання, зміни, припинення трудового договору залежно від статі [6].

Інші спеціальні законодавчі акти, які регулюють окремі питання пов'язані з трудовими відносинами, зокрема, Закони України «Про зайнятість населення», «Про оплату праці», а також законодавчі акти, які регулюють питання конкретної галузі (освіти, охорони здоров'я, науки, культури, підприємництва, державної служби) також містять відповідні правові норми, які мають забезпечувати рівність трудових прав жінок і чоловіків.

Так, згідно зі статтею 1 Закону України «Про оплату праці» розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, тобто заробітна плата не залежить від статі працівника [7].

У статті 4 Закону України «Про державну службу» встановлено, що право на державну службу мають громадяни України незалежно, зокрема, від статі, які одержали відповідну освіту і професійну підготовку та пройшли в установленому порядку конкурсний відбір або за іншою процедурою, передбаченою Кабінетом Міністрів України [8].

З метою досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства було прийнято Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV (Далі Закон № 2866), який набув чинності з 1 січня 2006 року.

Зокрема, у Законі № 2866 визначено, що рівні права жінок і чоловіків – це відсутність обмежень і привілеїв за ознакою статі, а гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації. Крім того, визначено, що рівні можливості жінок і чоловіків – це рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків.

Статтею 16 Закону № 2866 встановлено, що керівники органів державної влади та органів місцевого самоврядування зобов'язані забезпечити рівний доступ громадян до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування відповідно до кваліфікації та професійної підготовки незалежно від статі претендента.

Статтями 17-19 Закону № 2866 передбачено норми, які повинні забезпечити рівні права та можливості жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї.

Зокрема, встановлено, що роботодавець зобов'язаний забезпечувати жінкам і чоловікам рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. Він зобов'язаний також: 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; уживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці; уживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань.

Роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватись виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, надаючи перевагу одній статі, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, про плани щодо народження дітей.

Крім того, передбачено, що в разі колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин (генеральна угода, регіональні та галузеві угоди, колективні договори) угоди (договори) мають включати положення, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків, із зазначенням строків реалізації відповідних положень [9].

Але на практиці дискримінація за статевою ознакою характерна як для державного, так і приватного секторів економіки. І це зовсім не означає, що немає робочих місць, або інше – жінки не хочуть працювати. Навпаки, сучасні українки прагнуть реалізувати себе в суспільстві. Однак ще до співбесіди з потенційним роботодавцем, вони вже зазнають дискримінації, що впливає зі змісту оголошень у

засобах масової інформації. Йдеться про безліч оголошень у газетах про прийом на роботу, які містять вимоги щодо віку, статі, і навіть зовнішнього вигляду бажаного працівника. Особливо часто застосовується відсів за статевою ознакою, коли йдеться про високооплачувані та престижні посади.

Зазвичай, такі оголошення можна побачити в агенціях працевлаштування або навіть у державних центрах зайнятості. Надзвичайно поширеною є практика відмови в прийомі на роботу на підставі сімейного стану та віку жінки. Зокрема, дискримінації при прийомі на роботу зазнають незаміжні жінки, жінки з малими дітьми й жінки старші 40 років. При цьому освіта, досвід та професійні якості до уваги просто не беруться. Як правило, у вищих навчальних закладах дівчата навчаються краще за хлопців, проте при розподілі «портфелів» надається перевага чоловікам.

Є проблеми на ринку праці й у жінок, які мають маленьких дітей. Так, багато українок скорочують декретну відпустку. У компанії мобільного зв'язку «life» – 16% співробітниць, в яких з'явилися діти, повертаються на роботу до виповнення дитині 6 місяців, ще 20% – до року. У компанії Крафт Фудз Україна, яка виробляє продукти харчування, більшість співробітниць виходять з декрету вже через 4 місяці після народження. Лише до цих пір компанії виплачують декретні. Керівники компаній пояснюють ранні виходи з декрету небажанням самих робітниць не втратити кваліфікацію. Проте, за визнанням співробітників, тривала відсутність на роботі співробітниця, що народила, хоча й негласно, не вітається. Жінки вимушені так вчиняти в основному з-за небажання псувати кар'єру, збудувати яку їм було непросто. Для деяких активних жінок тривала відпустка по догляду за дитиною може перетворитися на справжнє покарання, вважають психологи [10].

Ураховуючи вищевикладене, можна зробити **висновок** про те, що й надалі потрібно удосконалювати законодавство про гендерну рівність у сфері праці, звернувши увагу на реалізацію закріплених положень з даного питання.

По-перше, ми пропонуємо внести доповнення до статті 17 Закону №2866, а саме доповнити її таким пунктом:

- створити на підприємстві, установі, організації комітет з питань гендерної рівності. В повноваження комітета з питань гендерної рівності входять:

- питання моніторингу дотримання законодавства про гендерну рівність на підприємстві, установі, організації під час прийому на роботу, надання відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами, відпусток для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, нарахуванні та виплаті заробітної плати;

- проведення круглих столів, брифінгів щодо пошуку шляхів вирішення питань гендерної нерівності, внесення відповідних пропозицій керівництву підприємства, установи, організації.

По-друге, необхідно змінювати стереотипи та уявлення, які й досі розглядають жінок як представниць слабкої статі, у бік гендерної рівності. Виходячи з таких стереотипів, значна частина населення вважає теперішню ситуацію нормальною, що перешкоджає подоланню проблеми.

По-третє, гендерна політика у сфері праці має стати важливою складовою соціальної політики. Необхідно сприяти розвитку системного підходу до дослідження гендерних проблем, що дасть змогу більш широко охопити цю проблему і впровадити методи її регулювання в усі сфери життя населення.

РЕЗЮМЕ

У статті розглянуто особливості сучасного положення гендерного равенства у трудовому праві України, визначено ключові проблеми на шляху становлення гендерної рівності та запропоновано напрями подолання негативних чинників у гендерних відносинах українського суспільства.

Ключові слова: гендер, соціально-трудові відносини, гендерна рівність, міжнародно-правовий договір, дискримінація.

РЕЗЮМЕ

В статье рассмотрены особенности современного положения гендерного равенства в трудовом праве Украины, определены ключевые проблемы на пути становления гендерного равенства и предложены пути преодоления негативных факторов в гендерных отношениях украинского общества.

Ключевые слова: гендер, социально-трудовые отношения, гендерное равенство, международно-правовой договор, дискриминация.

SUMMARY

The following article reviews the peculiarities of modern status of gender equality in the labor law of Ukraine. It identifies the key problems of the formation of gender equality and the ways to overcome the negative factors of gender relations in the Ukrainian society.

Keywords: gender, labor relations, international legal instruments, gender equality, discrimination.

СПИСОК ДЖЕРЕЛІ:

1. Декларація тисячоліття загальний огляд. – режим доступу: <http://www.ukraine2015.org.ua/goals/gender/>
2. Висновки Міжнародної правозахисної організації Human Rights Watch. – режим доступу: <http://www.nis.gov.ua/Monitor/Monitor12/03.htm>.
3. Гендерна рівність на роботі: Ч=Ж? – режим доступу: <http://www.eucon.ua/ua/efforts/effort1305>
4. Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 р. // ВВР УРСР. – 1961. – №46. – Ст. 513 чинний станом на 24.06.1975 року
5. Конституція України від 28.06.1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – С. 141. – Чинний станом на 12.04.2012 року
6. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – № 50 (додаток). – Ст. 375. – Чинний станом на 13.06.2012 року
7. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95 ВР (зі змін. І доп.) // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121. – Чинний станом на 13.06.2012 року
8. Про державну службу: Закон України від 16 грудня 1993 р. № 3723- XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490. – Чинний станом на 13.06.2012 року
9. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866- IV // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 52. – Ст. 561. – Чинний станом на 13.06.2012 року
10. Права жінок та гендерна рівність. – режим доступу: <http://helsinki.org.ua/index.php?id=1245859923>

УДК 349.222

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ЯК БАЗОВА ГАЛУЗЕВА ЮРИДИЧНА КОНСТРУКЦІЯ ТА ПІДХОДИ ДО ТЛУМАЧЕННЯ СУТНОСТІ Й СИСТЕМАТИЗАЦІЇ ЙОГО ОЗНАК

Ярчук В.С., здобувач ад'юнктури Харківського національного університету внутрішніх справ.

Актуальність даної наукової статті зумовлена, насамперед, завершенням підготовки нового Трудового кодексу України та тією обставиною, що завдяки нормам інституту трудового договору забезпечуються реалізація громадянами конституційного права на працю.