

outlining some gaps in the legal regulation of the grounds for termination of the right on forest usage as a result of terminating the existence of the object of this right and searching the ways of legal provision to facilitate the restoration of forest resources.

The author has emphasized on the essential difference between permanent and temporary forest usage. Characteristics of both permanent and temporary forest usage defined in the legal literature as common for such a distinction have been analyzed. It has been concluded that the stated classification criteria are obviously not exhaustive, because the features of the termination of permanent and temporary forest usage have not been considered.

The permanent forest usage is directly related to the land forest plot and the loss of the right to use it at the same time, is the ground for terminating the permanent forest usage. However, the termination of the right on land forest plot is not the reason to terminate temporary forest usage. It is appropriate to consolidate the termination of the right to use forest resources on the territory directly related to the affected land plot, natural resources of which have suffered a significant damage.

Keywords: forest relations, right on forest usage, permanent forest usage, temporary forest usage, termination of the rights on forest usage, loss of forests, restoration of forest resources.



УДК [349.2:316.346.2](477)

Н. В. Кушнір,

аспірантка Харківського національного університету внутрішніх справ

СУЧАСНІ НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Розглянуто сучасні організаційно-правові напрями вдосконалення реалізації принципу гендерної рівності в нових умовах господарювання.

Ключові слова: гендерна рівність, трудові відносини, гнучкі режими праці, трудова міграція, організаційно-правові заходи.

Постановка проблеми. Чинне трудове законодавство України (ст. 2 КЗпП України) гарантує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від статті [1]. Право виступає інструментом, за допомогою якого держава регулює процеси суспільного перетворення, впливає на виникнення нових суспільних відносин, забезпечує функціонування державного та суспільного механізму, може гарантувати населенню права, свободи і справедливості в умовах існування ринкової економіки та нових форм господарювання. Україна зробила немалий наступ також у правовому утвердженні рівності між соціальними статтями в суспільстві, де рівність жінок і чоловіків за своїм змістом передбачає: рівність не тільки у правах, а й в обов'язках, відповідальності, у можливостях.

Однак юридично визначена рівність осіб різної статі входить у протиріччя з фактичними обставинами життєдіяльності жінок. Це

пов'язано з тим, що робочий тиждень жінки значно триваліший за рахунок поєднання сімейного життя й участі в суспільному виробництві. Величезний обсяг домашньої роботи виконується безкоштовно та ніде не вважається виробничою працею, хоча забезпечує життєздатність багатьох українських сімей. Мають також місце і елементи дискримінації під час реалізації жінками конституційного права на працю.

Стан дослідження. Проблеми гендерної рівності досліджувалися представниками різних галузей національної науки, зокрема в галузі трудового права Н. Б. Болотіною, В. М. Венедіктовою, В. С. Венедіктовим, Г. С. Гончаровою, І. П. Лаврінчук, І. В. Лагутіною, В. В. Лазор, А. І. Лазор, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, Г. І. Чанишевою та ін. Однак на сьогодні проблема існує, тому що ринкові відносини та нові форми господарювання показали, що існування гендерної нерівності в суспільстві сповільнює економічне зростання, послаблює систему соціального захисту та знижує ефективність стратегії розвитку трудового права України.

Метою статті є розглянути та проаналізувати сучасні організаційно-правові напрями вдосконалення реалізації принципу гендерної рівності у трудовому праві України.

Виклад основного матеріалу. Для забезпечення гендерної рівності у трудових відносинах необхідно проводити цілеспрямовану роз'яснювальну та пропагандистську роботу із застосуванням можливостей національних ЗМІ, націлену на усунення стереотипів і упередженого ставлення роботодавців до жінок як до «неповноцінних» працівників. Потрібно керуватися договірним методом регулювання трудових відносин з метою надання сторонам трудового договору більшої самостійності щодо встановленню умов праці. Наприклад, жінці необхідно запропонувати вибір працювати вночі чи ні, їздити у відрядження чи ні тощо. Необхідно також стимулювати зацікавленість роботодавців у прийнятті на роботу жінок, особливо тих, які мають дітей, або одиноких матерів, у тому числі на умовах неповного робочого часу, за гнучким графіком роботи або вдома.

У зв'язку з процесом вивільнення працівників у галузях економіки та поглибленням диспропорції між пропозицією робочої сили і попитом на неї, у разі відсутності роботи на повний робочий день не стандартні, не типові режими роботи дозволяють за рахунок скорочення обсягів виробництва підтримувати на певному рівні зайнятість, зберегти найбільш досвідчені, кваліфіковані кадри і можливість дати роботу жінкам із дітьми. На підприємствах, які не здатні забезпечити повну зайнятість працівників, звільняють зайвих людей або самі підприємства стають банкрутами. В Україні практика «збереження кваліфікованих кадрів» і «можливості дати роботу жінкам з дітьми» призвела до прихованого безробіття, заборгованості із заробітних плат, падіння життєвого рівня та доходів населення, поширення бідності серед працюючих, декваліфікації незайнятої робочої

сили та інших негативних наслідків для людського розвитку країни. Це не має нічого спільного із запровадженням гнучких режимів праці та неповної зайнятості за бажанням працівника для поєднання роботи із сімейними обов'язками, що є позитивним моментом. До найбільш поширених нестандартних (гнучких) режимів праці належать: неповний робочий час із пропорційною оплатою; неповний робочий тиждень; поділ робочого місця (використання двох працівників на одному робочому місці по чергово протягом робочого дня); альтернативний робочий тиждень (дві жінки працюють на одному робочому місці через тиждень). Трудовим законодавством України визначено лише одну пільгу такого роду – надання жінкам оплачуваних перерв для годування дитини (ст. 183 КЗпП України) [1]. В інших випадках здійснення повної оплати за неповністю відпрацьований робочий час не передбачено.

Юридичною підставою для встановлення гнучкого режиму є ст. 50 КЗпП України, згідно з якою підприємства й організації під час укладання колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено ч. 1 цієї статті, тобто менше 40 годин на тиждень. Режим є пільговим, а тому його можна встановлювати в колективному договорі жінкам, які мають малолітніх дітей, з урахуванням їх ставлення до роботи. Однак на практиці дуже рідко застосовують гнучкий робочий день, під час якого працівник відповідно до своїх потреб може вибирати час приходу та закінчення роботи й час обідньої перерви. Останнім часом значна частина підприємств зіткнулися з необхідністю звільнення працівників через стрімке зростання витрат на утримання виробничих площ і службових приміщень. У таких умовах для збереження робочих місць доцільно деяким працівницям дозволити працювати за межами підприємств, установ, організацій, вдома згідно з правилами про надомну роботу. За надомної праці за працівником зберігаються всі гарантії та пільги. Звичайно, такий режим усім запропонувати неможливо, тому що він може застосовуватися лише за згодою сторін і лише для тих, хто самостійно вдома може виконувати свої обов'язки. Все це дозволить забезпечити реалізацію права вільно вибирати вид занять, сформувати правовий механізм, який встановлюватиме рівні права для жінок і чоловіків під час прийому на роботу, просування для кар'єрного зростання, розірвання трудового договору тощо.

Проаналізувавши соціальне становище жінок, можна передбачити майбутнє суспільства. Держава має зосередити увагу на проблемах жінок у сфері реалізації права на працю, зокрема створити сприятливі умови праці та взагалі законодавчо закріпити соціально-правовий статус жінок. Правова система України повинна відповідати новим умовам життя суспільства, надійно забезпечувати захист прав та інтересів людини як суб'єкта суспільних відносин.

Можемо погодитися з позицією Н. М. Оніщенко і Л. О. Макаренко про те, що, підвищуючи роль і авторитет права в житті суспільства, потрібно брати до уваги, що будь-яка політика, особливо гендерна, спрямована на реалізацію інтересів громадян (жінок і чоловіків), сформованих у контексті певних цінностей і потреб. Державна влада має безперечне право авторитарно пропонувати суспільству цінності та примушувати визнавати їх як соціальні норми, однак інтереси, які реалізує державна політика, мають бути ідентичними інтересам розвитку суспільства [2, с. 13].

У демократичній, правовій державі в праві відображаються найвищі соціальні цінності суспільства, досягнуті стандарти свободи та справедливості, трансформується соціальне призначення держави, її соціальні наміри. Недоліком права є те, що в періоди соціальної кризи та потрясінь воно не може ефективно виділити ці завдання, а приписи часто стають деклараціями. Саме в цьому розумінні слід підтримати позицію Є. В. Назаренко, яка вважає, що «верховенство права полягає в тому, що в основу закону і нормативного акта має бути покладений соціальний ідеал справедливості, згідно з яким людина, її права, свободи, інтереси – вища соціальна мета, незалежно від класової, національної чи партійної належності» [3, с. 19].

Право – надзвичайно складний соціальний феномен, який охоплює комплекс взаємопов'язаних елементів. Воно відрізняється від інших соціальних норм (звичаїв, моралі, норм громадських об'єднань) низкою властивих тільки йому специфічних особливостей, характерних рис, найбільш важливими з яких є: зв'язок із державою; охорона від порушень; можливість державного примусу; загальнообов'язковість; формальна визначеність; інституційність; якість офіційного регулятора суспільних відносин [4, с. 139]. Важливою формою існування права є нормативно-правові акти. Юридична наука розглядає їх як джерела права, кожне з яких у концентрованому вигляді втілює в собі всі властиві праву якості, причому у специфічній, нормативно-структурованій формі [3, с. 123]. Право не може бути чимось аморфним, «киселеподібним», не може існувати реально поза і крім свого інституційного, «знакового» вираження в певних юридичних джерелах, насамперед у законах, ухвалених представницьким (законодавчим) органом на підставі конституційно закріпленої демократичної процедури, яка відповідає волі народу.

Після набуття Україною незалежності одним із здобутків демократизації суспільного життя стало зняття обмежень на перетин державного кордону та забезпечення вільного пересування громадян. Якщо в попередній період у відокремленій від світу «залізною завісою» країні закордонні поїздки були привілеєм небагатьох обраних, то в 90-ті роки минулого століття вони стали доступні пересічним громадянам. Значна кількість таких поїздок обумовлювалася не туризмом, відпочинком або відвідинами родичів і знайомих, а здійснювалася з метою отримання доходу. Загалом у структурі трудової міграції громадян

України за ступенем легальності можна виділити чотири якісно відмінні рівні: 1) офіційна трудова міграція – переміщення українських громадян, які, виїжджаючи за кордон, декларують участь у трудовій діяльності як мету виїзду і є легальними трудовими мігрантами у приймаючих країнах (саме їх фіксує офіційна статистика); 2) неофіційна легальна міграція – поїздки наших співвітчизників за кордон із декларованою метою туризму, відвідування родичів тощо з подальшим працевлаштуванням і реєстрацією у країні-реципієнті; учасники таких поїздок не можуть бути відстежені вітчизняною статистикою, але при цьому стають цілком легальними трудовими мігрантами у країнах-реципієнтах; 3) успішна нелегальна міграція – поїздки за кордон, пов'язані з незареєстрованою зайнятістю видами діяльності, дозволеними законодавством відповідних країн; 4) міграція жертв злочинних угруповань – торгівля людьми та інші випадки перебування громадян України в нелюдських умовах або зайнятість протиправною діяльністю за кордоном не з власної волі.

Оцінюючи результати трудової міграції, важливо враховувати перспективи її розвитку. Як доводять соціологічні дослідження, орієнтація на виїзд за кордон для постійного проживання більше притаманна особам, які мають досвід трудової міграції, ніж тим, хто такого досвіду не має, а також тим мігрантам-заробітчанами, які часто і довго перебували за кордоном. Таким чином, трудова міграція є фактором, що підвищує ризик еміграції, тобто нинішні тимчасові поїздки на заробітки в майбутньому можуть перетворитися на незворотні втрати населення. Причому ця перспектива стає більш реальною зі збільшенням строків заробітчанських поїздок, кращою адаптацією мігрантів за кордоном, покращанням внаслідок цього їх заробітків та умов проживання.

Суперечливість явища трудової міграції дозволяє зробити висновок, що основний зміст політики держави у відповідній сфері має полягати в мінімізації її негативних наслідків, максимальному використанні позитивних для громадян (у тому числі працівників-мігрантів) і суспільства результатів. Політика регулювання трудової міграції має керуватися постулатом, що право громадянина виїжджати за кордон є невід'ємним від його права на гідний рівень життя вдома, тобто права мати роботу або власну справу, яка б дозволяла реалізувати себе та забезпечити добробут сім'ї.

Помаранчева революція та Революція гідності породили сподівання, що дії нової влади сприятимуть поліпшенню економічної ситуації в країні, зокрема інвестиційного клімату й умов підприємницької діяльності, а також збільшенню кількості добре оплачуваних робочих місць. Такого роду позитивні зрушення сприяли б скороченню масштабів трудової міграції, поверненню на Батьківщину частини тих, хто тривалий час працює за кордоном. Однак наслідки теперішньої політики уряду, незважаючи на раніше проголошені цілі, поки що не дають приводу для оптимізму. Скоріш за все в

найближчому майбутньому обсяги трудової міграції зберігатимуться на існуючому рівні, а у випадку продовження спаду в економіці, що вже намітився, кількість виїжджаючих за кордон заробітчани зростатиме.

Якщо брати до уваги те, що значна частина українських жінок-мігрантів замість отримання бажаної високооплачуваної роботи стає об'єктом сексуальної експлуатації, вказане набуває особливо небезпечного характеру. Що стосується нелегальної масової міграції, то в Україні цей процес з кожним роком стає більш криміналізованим, адже дешева робоча сила українських жінок і злочинне використання їх у секс-бізнесі становлять підґрунтя надприбутків посередників як в Україні, так і за кордоном. За даними експертів ООН, у світовому рейтингу наддоходного кримінального бізнесу торгівля жінками з метою використання в підпільній секс-індустрії займає третє місце після торгівлі зброєю та наркотиками й оцінюється в межах 7–12 млрд доларів США на рік [5]. На сьогодні широко відомі факти торгівлі жінками, які мають не поодинокий, а, на жаль, масовий характер. Під виглядом творчих і мистецьких колективів і туристичних груп за кордон вивозяться громадянки України, яких у подальшому продають у будинки розпусти. Причому в більшості випадків це відбувається без їхнього бажання, а шляхом шахрайства й обману [6; 7]. Схема залучення молодих жінок у кримінальну діяльність досить складна. Найбільш поширений спосіб – запропонувати роботу офіціанткою, нянею, офісним клерком або танцівницею в Європі, Азії або Середньому Сході. Жінки знаходять обяву з якоюсь програмою (різноманітні сфери діяльності та навчання), зв'язуються з фірмою й отримують контракт, який, здавалося б, містить у собі все необхідне – медичну страховку, житло і харчування. Довго не вагаючись, жінки (дослідники з різних країн світу помітили, що жінки швидше погоджуються на роботу, яка не відповідає їхньому рівню освіти і кваліфікації, у той час як чоловіки в подібних ситуаціях коливаються) дають свою згоду і відправляються з невеликою групою до місця призначення (місто за кордоном). У місці призначення в жінок забирають паспорти і виставляють умови повернення (як правило, це фіксована грошова сума). На цьому етапі жінки усвідомлюють, що їх обманули. Далі їх або перепродають або залишають у місті перебування та насильно примушують займатися різноманітними видами сексуального промислу.

Треба зазначити, що скільки б не обвинувачувалася Україна як країна, яка постачає жінок на міжнародні ринки, основні прибутки від існування цього нелегального бізнесу отримують закордонні кримінальні угруповання. Це означає, що вони об'єктивно зацікавлені у збереженні такої ситуації, поліпшення становища українських жінок або покращення загальної економічної ситуації в Україні їм не вигідно. Масштаби цього нелегального бізнесу, фінансові прибутки, корумпованість частини працівників владних структур у країнах

Центральної та Східної Європи роблять процес небезпечним для національної безпеки в цілому. Зокрема, проблема трудової міграції має знайти своє правове визнання шляхом визнання особливого правового статусу працівників-мігрантів. Потребують свого законодавчого визначення також питання соціального страхування працівників-мігрантів, правовий механізм відшкодування їм шкоди, спричиненої неправомірними діями закордонних роботодавців, та інші важливі для створення надійної системи соціально-правового захисту працівників-мігрантів питання. Звісно, така робота повинна здійснюватися як шляхом удосконалення національного законодавства, так і шляхом укладання міжнародних угод із державами – реципієнтами українських трудових ресурсів.

Крім того, з метою підвищення територіальної мобільності робочої сили в межах України Кабінету Міністрів України було б доцільно створити систему постійного інформування населення про наявні вакансії на загальнонаціональному ринку праці, а також реалізувати механізм надання доступного тимчасового житла.

З метою скорочення масштабів нелегальної трудової міграції населення за межі країни та посилення соціального захисту українських працівників за кордоном нашої державі потрібно приєднатися до конвенцій МОП щодо захисту прав працівників-мігрантів або ухвалити закон України «Про особливості ліцензування та впровадження господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні на роботу за кордоном». Також доцільно:

- запровадити спеціальні посади в дипломатичних і консульських представництвах за кордоном у країнах призначення мігрантів, створити спеціальні приймальні, забезпечити надання юридичних консультацій;

- розробити програму стимулювання самозайнятості та мікропідприємництва для осіб, які повертаються після трудової діяльності за кордоном;

- активізувати зусилля з просвітницької діяльності щодо умов і наслідків нелегальної трудової діяльності, поширення інформації (рекламно-інформаційні буклети, спеціальні телепередачі, цільові випуски газет) щодо існуючої системи міждержавних угод про працевлаштування, законодавства України та країн-реципієнтів у сфері трудової міграції та регулювання ринку праці в цілому, а також щодо можливості отримання допомоги з боку українських дипломатичних установ під час перебування за кордоном;

- посилити контроль за діяльністю організацій-вербувальників вітчизняної робочої сили для роботи за кордоном і підвищити ефективність дій силових структур із виявлення та припинення діяльності фірм, що працевлаштовують громадян України за кордоном, не маючи на це дозволу.

Крім того, слід зауважити, що кількість жінок, які працюють у суспільному виробництві як в Україні, так і в інших країнах світу, досить

велика. Тому питання регулювання становища жінок у сфері зайнятості є дуже актуальним для нашої країни. Україна як незалежна європейська держава зобов'язана мати свої концептуальні, науково обґрунтовані та послідовні підходи до проведення гендерної політики. Однак потрібно розуміти, що імплементація деяких норм міжнародного права не повинна відбуватися шляхом запозичення правових норм і перенесення їх у законодавство України без урахування національних особливостей і реального стану економіки.

Таким чином, виникає складне завдання формування такої національної гендерної політики у сфері зайнятості, яка б дала можливість, з одного боку, ліквідувати дискримінацію за ознакою статі й усунути всі ситуації нерівноправності чоловіка та жінки, а з іншого, – не створити систему нової дискримінації і не привести до дискримінації чоловіків.

Тому ще одним напрямком сучасної гендерної правової теорії необхідно вважати розгляд проблеми, пов'язаної зі способом і стилем життя чоловіків. Все частіше наголошується на тому, що традиційний чоловічий спосіб життя, а, можливо, й самі психологічні особливості чоловіків, не відповідають сучасним соціальним нормам. Поява організованого й ідеологічно оформленого жіночого розвитку сприймається чоловіками, з одного боку, як загроза, з іншого, – як інтелектуальний виклик, а здебільшого як явище, що породжує потребу в захисті своїх групових інтересів. Головним джерелом усіх чоловічих проблем і труднощів ідеології чоловічих громадських рухів вбачають обмеженість чоловічої статевої ролі та відповідної їй психології, доводячи, що від сексистських стереотипів потерпають не тільки жінки, а й чоловіки.

Не вдаючись до аналізу діяльності громадських чоловічих рухів, зазначимо, що сьогодні, як ніколи, існує проблема захисту і чоловіків. В Україні, за опублікованими статистичними даними, середня тривалість життя чоловіків на 12 років менша, ніж жінок, і на 15 років менше, ніж жінок у розвинених країнах. Проте такі дані є ще доволі оптимістичними. Чоловіки частіше зазнають трудового каліцтва та стають жертвами нещасних випадків. Вони гірше, ніж жінки, адаптуються до соціального життя в умовах наявних кризових явищ, після певних скорочень, втрати частини заробітної платні досить сильною є загроза зловживання алкоголем, вживання наркотичних засобів, втрати репродуктивного здоров'я тощо.

Підсумовуючи сказане, наголосимо, що побудова в Україні демократичної правової соціальної держави має своєю невід'ємною умовою не патріархальні, а егалітарні принципи статевої взаємовідносин. Суть останніх полягає в тому, що стосунки чоловіка та жінки не повинні ґрунтуватися на принципах панування та підкорення, співіснування статей базується на принципах рівноправного партнерства, взаємовідповідальності в сім'ї та суспільстві. Без рівноправної участі жінок у житті суспільства та власної країни неможлива побудова демократичного суспільства.

Висновок. Таким чином, формування гендерної політики в Україні потребує здійснення системи політико-правових та організаційних заходів, серед яких найважливішими мають стати:

- розробка та прийняття концептуального формування розвитку гендерної політики в Україні з дотриманням європейських стандартів у цій сфері, перш за все, шляхом інтегрування гендерної політики у всі галузі життя;

- проведення змін у нормативно-правовому забезпеченні здійснення гендерної політики в Україні;

- проведення змін в інституціональному забезпеченні координування процесами розробки та впровадження гендерної політики в Україні;

- розповсюдження стратегічних європейських документів у галузі трудового права щодо гендерної рівності;

- упровадження в навчальні програми підготовки та перепідготовки кадрів органів державного управління тренінгів щодо вивчення основних принципів європейської політики досягнення гендерної рівності, в тому числі у трудовому праві;

- проведення соціологічних, правових і політологічних досліджень, семінарів та конференцій з питань гармонізації європейського й українського національного законодавства щодо гендерної рівності;

- модернізація системи оплати праці та пенсійного забезпечення, запровадження гнучких трудових режимів праці з метою гармонізації професійного та приватного життя як для чоловіків, так і для жінок;

- підвищення рівня зайнятості населення, зменшення рівня безробіття, скорочення сегрегації на ринку праці;

- запровадження законодавчих, регуляторних і стимулюючих заходів для досягнення гендерного балансу в процесі реалізації права на працю.

Список бібліографічних посилань: 1. Кодекс законів про працю України: закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради Української РСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375. 2. Оніщенко Н. М., Макаренко Л. О. Гендерні виміри сучасного українського суспільства. *Часопис Київського університету права*. 2011. № 3. С. 11–14. 3. Назаренко Є. В. Теоретичні та прикладні питання регулювання нормотворчості. Основні засади проекту закону «Про закони і законодавчу діяльність». *Вісник програми сприяння парламентові України*. 1997. № 6. С. 16–25. 4. Зивс С. Л. Источники права. М.: Наука, 1981. 240 с. 5. Головін Б., Батиргареева В. Громадська думка щодо торгівлі людьми: кримінологічний погляд на проблему. *Право України*. 2003. № 7. С. 34–38. 6. Надьон О. Торгівля жінками: чинники, складові та шляхи подолання. *Право України*. 2003. № 6. С. 16–21. 7. Левченко К. Б. Торгівля людьми як проблема сучасності (соціально-правовий аналіз новітніх тенденцій). *Вісник Одеського інституту внутрішніх справ*. 2003. № 2. С. 231–236.

Надійшла до редколегії 16.01.2017



Кушнір Н. В. Современные направления совершенствования реализации принципа гендерного равенства в трудовом праве Украины

Рассмотрены современные организационно-правовые направления совершенствования реализации принципа гендерного равенства в новых условиях хозяйствования.

Ключевые слова: гендерное равенство, трудовые отношения, гибкие режимы труда, трудовая миграция, организационно-правовые меры.

Kushnir N. V. Modern areas for improving the implementation of the principle of gender equality in the labor law of Ukraine

The modern organizational and legal directions for improving the implementation of the principle of gender equality in new economic conditions have been studied. Nowadays, Ukraine according to the legislation has established equality of women and men, but legally defined equality is in conflict with the actual circumstances of women's life. They continue to feel discrimination in almost all spheres of public activity. To eliminate this problem, the author has suggested: a) to increase the level of employment of the population, to reduce the growth of unemployment, to reduce segregation at the labor market; b) to stimulate the employer's interest in hiring women, establishing flexible working hours, the possibility of working at home, etc.; c) to give preference to the contractual method of establishing working conditions, as well as to the collective and contractual method of ensuring their implementation; d) to pay special attention to the labor migration of women with a view to provide them with legal and social protection abroad.

It has been stated that the construction of a democratic, legal and social state in Ukraine also depends on the principles of equal partnership between a man and a woman, mutual responsibility in the family and society. Nowadays, Ukraine needs to develop a system of political and legal, organizational measures to implement gender equality in all spheres of society's life, and especially in the implementation of the constitutional right to work.

Keywords: gender equality, labor relations, flexible labor conditions, labor migration, organizational and legal measures.

