

5. Конституція України: Конституція, Закон від 28.06.1996р. № 254к/96ВР. URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96

6. Declaration of the rights of the child. Proclaimed by UN General Assembly Resolution 1386 (XIV) of 20 November 1959. URL: <https://www.unicef.org/malaysia/1959-Declaration-of-the-Rights-of-theChild.pdf> (дата звернення: 01.06.2021).

7. Про охорону дитинства. Закон України від 26.04.2001 р. № 2402-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 30. Ст. 142.

8. Сімейний кодекс України від 10.01.2001 р. № 2947-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2002. № 21-22. Ст. 135.

9. Серебрякова А. А., Савельев А. А. Личные неимущественные права в гражданском и семейном праве. *Научный журнал «Власть»*. 2012. № 8. С. 159–161.

***Кирдан Богдан Васильович***

*старший викладач кафедри цивільно-правових дисциплін Національної академії внутрішніх справ, кандидат юридичних наук*

***Веренкіотова Ольга Валеріївна***

*старший викладач кафедри цивільно-правових дисциплін Національної академії внутрішніх справ, кандидат юридичних наук*

## **КОНСТИТУЦІЙНІ ОСНОВИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЖІНОК В УКРАЇНІ**

Відповідно до статті 24 Конституції України, жінки мають рівні з чоловіками права і свободи. Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних із чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти й професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці й здоров'я жінок, наданням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною та моральною підтримкою материнства й дитинства, урахуванням надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

Рівність прав і можливостей в одержанні освіти, загальної та спеціальної підготовки зумовила те, що жіноча праця за своєю кваліфікацією зрівнялася з чоловічою. Проте, крім роботи на виробництві, жінки багато сил і часу приділяють домашньому господарству і вихованню дітей. Тому об'єктивно жінка не може нарівні з чоловіком брати участь у суспільному виробництві. Поширена теорія гармонійного поєднання виробничої праці з материнством є оманливою, оскільки нею приховується експлуатація жінки. Ураховуючи фізіологічні особливості жіночого організму, законодавство про працю передбачає низку обмежень у виконанні певних робіт, а в деяких випадках надає жінкам пільги і переваги. Пільги та переваги, передбачені законодавством про працю, значно знизили конкурентоздатність жіночої робочої сили на ринку праці [2, с. 233]. Утримувати працівників, які мають багато пільг, власнику або уповноваженому ним органу не вигідно, а примусити підприємців брати жінок на роботу в сучасних умовах практично неможливо. Вимушене суміщення сімейних обов'язків із роботою на виробництві не минає безслідно. Найвідчутнішим негативним наслідком фактичного подвійного навантаження жінки є хронічна перевтома, що призводить до зниження продуктивності її праці на виробництві [3, с. 385].

Відповідно до статті 43 Конституції України передбачено, що держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом.

Законодавство про працю України містить спеціальні норми про охорону праці жінок, якими передбачено, по-перше, охорону праці всіх жінок-працівниць; по-друге, – охорону праці жінок із урахуванням з материнства.

Особливості праці жінок закріплено в гл. XII КЗпПУ. Заборонено застосування праці жінок на важких роботах і роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких видів підземних робіт (нефізичних або робіт із санітарного та побутового обслуговування). Така позиція також закріплена у статті 43 Конституції України. Перелік

важких робіт та робіт зі шкідливими й небезпечними умовами праці, де заборонене застосування праці жінок, було затверджено наказом МОЗ України від 29 грудня 1993 року № 256. Проте, з метою приведення нормативно-правових актів у відповідність до вимог гендерної політики вказаний наказ втратив чинність відповідно до наказу МОЗ України від 13 жовтня 2017 року № 1254. Вважаємо, що в даному випадку необхідно враховувати саме фізіологічні властивості жінок зокрема при прийнятті на роботу працівників роботодавцями.

Законодавством передбачені обмеження щодо застосування праці жінок у нічний час. Це можливо лише в тих галузях народного господарства, де викликано особливою необхідністю і як тимчасовий захід. Перелік таких галузей визначено Кабінетом Міністрів України. Ст. 175 КЗпПУ дозволено працю жінок у нічний час на підприємствах, де працюють члени однієї родини.

Не дозволяється також залучення жінок до підіймання і пересування речей, маса яких перевищує окреслені граничні норми. Граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками затверджені наказом МОЗ України від 10 грудня 1993 року № 241. Граничними нормами підіймання і пересування вантажів вважають 10 кг, якщо до двох разів на годину наявна почерговість із іншою роботою, а якщо робота пов'язана з постійним підійманням і пересуванням вантажів протягом робочої зміни, то 7 кг.

Особливими гарантіями та пільгами жінки користуються, з огляду на виконання ними функції материнства. Такими вважають: гарантії під час прийому на роботу вагітних жінок, матерів, які мають дітей віком до трьох років, а також одиноких матерів; заборону на їх звільнення з ініціативи адміністрації, а у випадках ліквідації підприємства – обов'язкове працевлаштування (ст. 184 КЗпПУ); надання вагітним жінкам легшої роботи за наявності медичного висновку, до того ж зі збереженням середнього заробітку за попередньою роботою, якщо легша робота є нижче оплачуваною; зниження для цієї категорії працівників норм виробітку, норм обслуговування; надання жінкам оплачуваних відпусток у зв'язку з вагітністю й пологами; можливість приєднання щорічної відпустки до соціальних відпусток; надання частково оплачуваної відпустки для догляду за дитиною до

досягнення нею двох років і відпустки без збереження заробітної плати до трирічного віку дитини, а за наявності медичного висновку – до шести років; надання жінці, яка здійснює догляд за дитиною, на її прохання роботи на умовах неповного робочого дня. Усі зазначені види відпусток зараховуються до загального і безперервного стажу роботи жінки, хоча не враховуються у визначенні стажу для щорічної оплачуваної відпустки. На час перебування у відпустках названих видів за жінкою зберігається її посада чи місце роботи [4, с. 215].

Відповідно до ст. 176 КЗпПУ, неприпустимим є залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні, а також направлення у відрядження вагітних жінок і матерів, які мають дітей віком до трьох років. За ст. 177 КЗпПУ жінок, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, не може бути залучено до надурочних робіт або направлено у відрядження без їх згоди.

Вагітним жінкам, згідно з медичним висновком, має бути знижено норми виробітку, норми обслуговування або переведено їх на іншу роботу, що є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою. До остаточного вирішення питання про надання вагітній жінці легшої роботи вона підлягає вивільненню від роботи із збереженням середнього заробітку за всі пропущені внаслідок цього робочі дні за рахунок підприємства, установи, організації. Жінок, які мають дітей віком до трьох років, у разі неможливості виконання ними попередніх трудових функцій переводять на іншу роботу зі збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною трьох років (ст. 178 КЗпПУ).

Якщо заробіток осіб (вагітні жінки, матері, які мають дітей віком до трьох років) на легшій роботі є вищим за той, що вони одержували до переведення, їм виплачується фактичний заробіток.

На підставі медичного висновку жінки отримують оплачувану відпустку за вагітністю й пологами тривалістю 70 календ. днів до пологів і 56 (у разі народження двох і більше дітей чи ускладнення пологів – 70) календ. днів після пологів, починаючи з дня пологів. Тривалість відпустки за вагітністю й пологами обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів

(140 календарних днів у разі народження двох і більше дітей чи ускладнення пологів). Жінки отримують її повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів.

Жінці, яка працює і має двох чи більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, чи яка усиновила дитину, одинокої матері, батьку, який виховує дитину без матері (серед іншого й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку, щороку має бути надано додаткову оплачувану відпустку тривалістю 10 календ. днів без урахування святкових і неробочих днів. За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календ. днів.

Жінки, які мають дітей віком до півтора року, отримують додаткові перерви для годування дитини, що обліковуються як робочий час і оплачуються за середнім заробітком (не рідше, ніж через три години, тривалістю не менше тридцяти хвилин кожна, за наявності двох і більше немовлят тривалість перерви становить не менше години). Строки і порядок надання перерв визначає власник або уповноважений ним орган за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації та з урахуванням бажання матері. Гарантії та пільги, передбачені законодавством для жінок-матерів, поширюються і на батьків, які виховують дітей без матері (серед іншого, у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також на опікунів (піклувальників) [4, с. 217].

Враховуючи викладене та відповідно до положень Конституції України вважаємо, що приведення своїх нормативно-правових актів у відповідність до вимог гендерної політики є позитивним кроком до становлення України як суверенної, незалежної, демократичної, соціальної, та правової держави.

#### ***Список використаних джерел***

1. Конституція України 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст.141.
2. Яцух О. В. Охорона праці жінок. *Праці Таврійського державного агротехнологічного університету*. 2013. Вип. 13. Т. 6. С. 232–237.

3. Дмитренко Ю. П. Трудове право України. К. Юрінком Інтер, 2009. С. 384–386.

4. Іванов Ю. Ф. Трудове право України. К. : Нац. акад. внутр. справ. 2016. 244 с.

***Красицька Лариса Василівна***

*професор кафедри цивільного права та процесу Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, доцент*

## **ПРО КОНСТИТУЦІЙНИЙ ОBOB'ЯЗОК БАТЬКІВ ТА ДІТЕЙ ЩОДО НАДАННЯ УТРИМАННЯ**

В умовах проведення рекодифікації цивільного законодавства України та обговорення питання щодо оновлення Сімейного кодексу України питання правового регулювання відносин, які опосередковують виконання батьками та повнолітніми дітьми свого конституційного обов'язку з утримання, набуває своєї актуальності.

Стаття 51 Конституції України від 28 червня 1996 р. проголошує: «Батьки зобов'язані утримувати дітей до їх повноліття. Повнолітні діти зобов'язані піклуватися про своїх непрацездатних батьків».

Необхідно зазначити, що одним з основних прав дитини є право на утримання від батьків до досягнення повноліття. Праву дитини на утримання відповідає обов'язок батьків надавати таке утримання. Конституційний обов'язок батьків щодо утримання дітей до досягнення ними повноліття знайшов своє закріплення і у ст. 180 СК України.

Право на утримання дитини є передбачена й гарантована законом можливість дитини одержувати від батьків утримання до досягнення нею повноліття. Варто зазначити, що обов'язок батьків утримувати дитину до повноліття не припиняється й у випадку, коли дитині, яка досягла шістнадцяти років, надається право на шлюб у порядку ст. 23 СК України, й вона укладає шлюб. Так, п. 15 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про застосування судами окремих норм Сімейного кодексу України при розгляді справ щодо батьківства, материнства та стягнення аліментів»