**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_кафедра цивільного права\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(повна назва кафедри)

**Кваліфікаційна робота**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ магістр\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(рівень вищої освіти)

на тему Гарантії здійснення прав вагітних жінок та жінок з дітьми віком до 3-х років в Україні в умовах побудови соціальної держави\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Виконав: слухач магістратури, групи 8.0819

спеціальності

081 Право\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(шифр і назва спеціальності)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.Р. Павленко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(ініціали та прізвище)

Керівник доц. каф., доц., к.ю.н. Самойленко Г.В.

посада, вчене звання, науковий ступінь, прізвище та ініціали)

Рецензент доцент, доц. каф., к.ю.н. Ткалич М.О.

(посада, вчене звання, науковий ступінь, прізвище та ініціали)

Запоріжжя – 2020

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Факультет \_\_\_\_\_\_юридичний \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Кафедра\_\_\_\_\_\_\_\_\_цивільного права \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Рівень вищої освіти\_\_магістр\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Спеціальність \_\_\_\_081 Право \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(шифр і назва)

Освітня програма \_Правознавство \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Завідувач кафедри\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_року

**З А В Д А Н Н Я**

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Павленко Олександрі Романівні \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(прізвище, ім’я, по батькові)

1. Тема роботи (проекту) Гарантії здійснення прав вагітних жінок та жінок з дітьми віком до 3-х років в Україні в умовах побудови соціальної держави\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

керівник роботи \_\_\_\_ Самойленко Георгій Валерійович, к.ю.н., доцент\_\_\_\_,

(прізвище, ім’я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом ЗНУ від «\_14\_»\_травня\_\_2020\_\_року №\_\_556-с \_\_\_\_\_

1. Строк подання роботи \_\_\_02 листопада 2020 р. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
2. Вихідні дані до роботи \_\_нормативно-правові акти, доктринальні джерела, статті, підручники, статистична інформація, матеріали судової практики \_\_\_

4 Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) джерела нормативного забезпечення прав жінок; попередження насильства в сім’ї; нормативне забезпечення соціальних прав вагітних жінок та жінок з дітьми віком до 3-х років; дискримінаційні порушення прав жінок на рівне положення з чоловіками; гендерні стереотипи як чинники умов дискримінаційного положення жінок; гарантії прав вагітних та жінок з дітьми віком до 3-х років: соціально-економічні, трудові, кримінального законодавства; практика судового захисту прав вагітних та жінок з дітьми віком до 3-х років (національні суди та ЄСПЛ)

1. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов’язкових креслень) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
2. Консультанти розділів роботи

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Розділ | Прізвище, ініціали та посада  консультанта | Підпис, дата | |
| завдання  видав | завдання  прийняв |
| 1 | Самойленко Г.В. |  |  |
| 2 | Самойленко Г.В. |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

1. Дата видачі завдання\_\_\_\_\_травень 2020 р.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  з/п | Назва етапів кваліфікаційної роботи | Строк виконання етапів роботи | Примітка |
| 1 | Обрання та затвердження теми | лютий 2020 | виконано |
| 2 | Розробка та узгодження плану | березень 2020 | виконано |
| 3 | Робота з джерелами | квітень 2020 | виконано |
| 4 | Написання пояснювальної записки | травень-червень 2020 | виконано |
| 5 | Написання практичної частини | липень 2020 | виконано |
| 6 | Формування висновків | липень-серпень 2020 | виконано |
| 7 | Оформлення списку використаних джерел | вересень 2020 | виконано |
| 8 | Публікація тез | травень- жовтень 2020 | виконано |
| 9 | Попередній захист на кафедрі | листопад 2020 | виконано |
| 10 | Проходження нормоконтролю | листопад 2020 | виконано |
| 11 | Захист роботи | грудень 2020 | виконано |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

Слухач \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_ О.Р. Павленко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(підпис) (ініціали та прізвище)

Керівник роботи (проекту) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_Г.В. Самойленко\_\_\_\_\_\_\_

(підпис) (ініціали та прізвище)

**Нормоконтроль пройдено**

Нормоконтролер \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_М.В. Титаренко\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(підпис) (ініціали та прізвище)

РЕФЕРАТ

Павленко О. Р. Гарантії здійснення прав вагітних жінок та жінок з дітьми віком до 3-х років в Україні в умовах побудови соціальної держави. Запоріжжя, 2020. 129 с.

Кваліфікаційна робота складається зі 129 сторінок, містить 92 джерела використаної інформації.

Актуальність теми зумовлена обмеженістю гарантій прав вагітних жінок та жінок з дітьми віком до 3-х років. Об’єктивно, існують перепони та складнощі у здійсненні ними своїх прав, непоодинокими є факти порушень їх прав і це попри те, що останнє десятиліття активно проводиться робота з мінімізації та усунення гендерної нерівності між чоловіками та жінками.

В нашій країні, традиційно з радянських часів основна увага вагітним та жінкам з дітьми, особливо віком до трьох років, приділялася в сфері трудових правовідносин. В трудовому законодавстві було закріплено права таких жінок, їх гарантії, та навіть кримінальна відповідальність за їх порушення. Основними видами порушення прав таких жінок є: відмова у прийнятті на роботу, звільнення проти їх волі, залучення до важких, небезпечних, надурочних робіт, робіт у вихідні та святкові дні. Додаткові гарантії прав жінок пов’язані з додатковими відпустками та перервами для годування дитини, щодо яких, нажаль, не визначені критерії та способи здійснення, а відповідно, і гарантії. Залишаються проблемними питання: соціальної сфери, економічних гарантій здійснення прав на материнство та батьківство, в т.ч. державної допомоги сім’ям та одиноким особам з дітьми, охорони здоров’я, здійснення репродуктивних прав та ін.

Аналіз міжнародних актів, зокрема: Пекінської декларації, прийнятої на четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок 15.09.1995 р., Статуту Організації Об'єднаних Націй, яким проголошено рівноправність та природну людську гідність жінок і чоловіків, Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок, Декларації про викоренення насильства щодо жінок і Декларації про право на розвиток; правовідносин, нормативно-правових актів, в яких закріплено права вагітних жінок та жінок з дітьми віком до 3-х років, дають підстави для розуміння низки проблем, і не лише в: 1) в трудовій; 2) соціальній сферах. Серед них: 1) гендерна дискримінація; 2) створення умов здійснення репродуктивних прав та материнства; 3) охорони дитинства, оскільки йдеться не лише про права матері, але й права та інтереси дитини; 4) досягнення гендерної рівності та розширення прав і можливостей для жінок та дівчат; 5) 12 пріоритетних для реагування питань, визначених політичною декларацією, схваленою Генеральною Асамблеєю ООН.

З більшості з цих питань відсутні нормативні гарантії прав таких жінок, або ж вони є недостатньо ефективними, чи мають загальний характер і не враховують їх особливого статусу та положення.

Об’єктом дослідження кваліфікаційної роботи є суспільні відносини в сфері забезпечення прав вагітних жінок та жінок з дітьми віком до 3-х років.

Предметом дослідження є гарантії здійснення прав вагітних жінок та жінок з дітьми віком до 3-х років в умовах побудови соціальної держави.

Метою кваліфікаційної роботи є: встановлення проблемних питань забезпечення прав вагітних жінок та жінок з дітьми, як в соціально-трудовій, так і інших сферах людського буття, проблеми їх правового захисту, внесення пропозицій з удосконалення чинного законодавства в досліджуваній сфері.

Методологічну основу роботи складають сукупність філософсько-світоглядних, загальнонаукових концептуальних підходів до пізнання сутності явищ правової реальності: історичний та діалектичний методи наукового пізнання, та ряд спеціальних наукових методів, порівняльно-правовий, прогностичний, аналізу.

Вагітна, жінка з дитиною, дитина, охорона материнства, матір, батько, дискримінація, репродуктивні права, здоров’я, гарантії прав, охорона, захист.

SUMMARY

Pavlenko O.R. Guarantees of exercising the rights of pregnant women and women with children under 3 years of age in Ukraine under the conditions of building a welfare state. Zaporizhzhia, 2020. 129 p.

The qualification work consists of 129 pages, contains 92 sources of information used.

The urgency of the topic is due to the limited guarantees of the rights of pregnant women and women with children under 3 years. Objectively, there are obstacles and difficulties in exercising their rights, there are many violations of their rights, despite the fact that the last decade has been actively working to minimize and eliminate gender inequality between men and women.

In our country, traditionally since Soviet times, the main attention to pregnant women and women with children, especially under the age of three, was paid in the field of labor relations. Labor law enshrined the rights of such women, their guarantees, and even criminal liability for their violations. The main types of violations of the rights of such women are: refusal to hire, dismissal against their will, involvement in hard, dangerous, overtime work, work on weekends and holidays. Additional guarantees for women's rights are related to additional leave and breaks for breastfeeding, for which, unfortunately, the criteria and methods of implementation, and, accordingly, guarantees are not defined. Nevertheless, issues remain problematic: the social sphere, in particular, economic guarantees for the exercise of maternity and paternity rights, including state assistance to families and single persons with children, health care, exercise of reproductive rights, etc.

Analysis of international instruments, in particular: the Beijing Declaration adopted at the Fourth World Conference on Women on 15.09.1995, the Charter of the United Nations, which proclaimed the equality and natural human dignity of women and men, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, The Declaration on the Elimination of Violence against Women and the Declaration on the Right to Development; legal relations, normative legal acts, which enshrine the rights of pregnant women and women with children under 3 years of age, provide grounds for understanding a number of problems, and not only in: 1) in labor; 2) social spheres. Among them: 1) gender discrimination; 2) creating conditions for the exercise of reproductive rights and motherhood; 3) protection of childhood, as it concerns not only the rights of the mother, but also the rights and interests of the child; 4) achieving gender equality and empowering women and girls; 5) 12 priority issues to be identified, identified by a political declaration approved by the UN General Assembly.

On most of these issues, there are no regulatory guarantees for the rights of such women, or they are insufficiently effective, general in nature, and do not take into account their special status and status.

The object of the qualification work is public relations in the field of ensuring the rights of pregnant women and women with children under 3 years of age.

The subject of the study is the guarantee of the rights of pregnant women and women with children under 3 years of age in terms of building a welfare state.

The purpose of the qualification work is: to identify problematic issues of ensuring the rights of pregnant women and women with children, both in social and labor and other spheres of human life, the problems of their legal protection, making proposals to improve existing legislation in the study area.

The methodological basis of the work is a set of philosophical and philosophical, general scientific conceptual approaches to knowledge of the essence of the phenomena of legal reality: historical and dialectical methods of scientific knowledge, and a number of special scientific methods - comparative law, prognostic, analysis.

PREGNANT WOMAN, WOMAN WITH CHILD, CHILD, CHILD PROTECTION, MOTHER PROTECTION, MOTHER, FATHER, DISCRIMINATION, REPRODUCTIVE RIGHTS, FOOD, HEALTH.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ………….....…................................................9

РОЗДІЛ 1. ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА……....................................................10

РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНА ЧАСТИНА……………………………………………..45

2.1 Джерела нормативного забезпечення прав жінок……………………...45

2.2 Законодавчі акти з питань попередження насильства в сім’ї………...83

2.3 Нормативне забезпечення соціальних прав вагітних жінок та жінок з дітьми віком до 3-х років…………………………………………………………..85

2.4 Дискримінаційні порушення прав жінок на рівне положення з чоловіками…………………………………………………………………………..87

2.5 Гендерні стереотипи як чинники умов дискримінаційного положення жінок………………………………………………………………………………...88

* 1. Гарантії прав вагітних та жінок з дітьми віком до 3-х років………...89
  2. Соціально-економічні гарантії прав вагітних та жінок з дітьми віком до 3-х років…………………………………………………………………………95
  3. Нормативні гарантії, закріплені в Кримінальному

Кодексі України………………………………………………………………….....99

* 1. Гарантії прав вагітних та жінок з дітьми віком до 3-х років у сфері трудових правовідносин…………………………………………………………..102
  2. Гарантії захисту прав вагітних та жінок з дітьми

віком до 3-х років………………………………………………………………….105

2.11 Практика судового захисту прав вагітних та жінок з дітьми віком до 3-х років……………………………………………………………………………108

2.12 Справи ЄСПЛ з питань захисту прав вагітних та жінок віком до 3-х років..………………………………………………………………………………115

ВИСНОВКИ………….............................................................................................118

ПЕРЕЛІК використаних джерел……………............................................122

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ВРУ Верховна Рада України

КМУ Кабінет Міністрів України

п. пункт

р. рік

ст. стаття

ст. століття

РОЗДІЛ 1 ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

*Актуальність теми.* 11.05.2019 р. П’ятим Президентом України був підписаний Указ «Про додаткові заходи щодо державної підтримки сім'ї, охорони материнства, батьківства та дитинства». В Указі зазначено, що його метою є запровадження додаткових державних гарантій, спрямованих на підтримку сімей, народжуваності, покращення умов виховання і розвитку дитини, ураховуючи важливе значення інституту сім'ї, охорони материнства, батьківства та дитинства.

Це є дуже важливо, адже гарантії прав вагітних жінок наразі є мінімальними. Здебільше, вони стосуються сфери трудових відносин і прописані в Кодексі законів про працю України.

Час плине. Змінюються стереотипи. Патріархат як основна форма сімейних та суспільних відносин відходить в минуле. Тому сприяла і Загальна Декларація прав людини 1948 р., ст. 1 якої прямо визнала, що всі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах. Вони наділені розумом і совістю і повинні діяти у відношенні один до одного в дусі братерства.

Принцип недискримінації, який синхронний з принципом рівності, фактично було визначено її ст. 2, якою проголошено, що кожна людина повинна мати всі права і всі свободи, проголошені цією Декларацією, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного чи соціального походження, майнового, станового або іншого становища. Нею закріплено і недопустимість розрізнення за будь-якою ознакою.

В свою чергу, ст. 21 Конституції України закріпила, що всі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах. Права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними.

Наразі теоретичні дискусії щодо змісту критеріїв недискримінації, визначених Загальною Декларацією мають знаменником їх невиключність. Фактично йдеться про недопустимість дискримінації за будь-якою ознакою, оскільки це автоматично буде протирічити принципу рівності, рівності прав і свобод людини, втручанням у її гідність. Адже визнано універсальну людську гідність, належну будь-якій людині лише в силу причетності до роду людського.

Наразі активізувалося питання гендеру як системи диференціації соціальних ролей чоловіків і жінок, вибудувана на основі владного дисбалансу, у якій домінантною групою є чоловіки, а жінки домінованою. Так було історично. Та врешті, така ситуація розподілу соціальних ролей в українській сім’ї, загалом є нормою. Більше того, українські дівчата та жінки прагнуть, аби їх чоловік добував кошти для сім’ї, а вони, в свою чергу, мали можливість приділяти більше часу дітям та сім’ї, за бажанням, - улюбленій справі. Коли така ситуація всіх влаштовує, - місця дискримінації, в т.ч. на гендерній основі немає. Коли ж ні, - кожен вправі реалізовуватися у приватному та сімейному житті, в трудовій, політичній, соціальній та інших сферах. Та, нажаль, не всі мають таку можливість. В умовах економічної кризи доволі часто жінкам доводиться або самим «добувати» собі на життя, або повноцінно працювати для цього, виховуючи при тому дітей. Погодимося, що в такій ситуації жінці доводиться нелегко, до того ж гендерне питання та дискримінація на цьому тлі не сприяють забезпечності прав жінок.

Тож, існує, принаймні, кілька нагальних питань, які стосуються вагітних жінок та жінок з дітьми віком до трьох років в залежності від економічної ситуації, матеріального становища, сімейного стану та клімату в сім’ї. Як бачимо, складових багато. Проблем додають також прояви насильства в сім’ях.

Політичною декларацією, прийнятою на двадцять третій спеціальній сесії Генеральної Асамблеї ООН під назвою: «Жінки в 2000 році: рівність між чоловіками і жінками, розвиток та мир у XXI столітті» було визначено 12 найважливіших проблемних галузей, означених в Пекінській платформі дій: жінки та зубожіння, освіта та професійна підготовка жінок, жінки та охорона здоров’я, насильство, спрямоване проти жінок, жінки та збройні конфлікти, жінки та економіка, участь жінок у роботі директивних органів і в процесі прийняття рішень, інституційні механізми поліпшення становища жінок, права людини щодо жінок, жінки та засоби масової інформації, жінки та навколишнє середовище.

Переосмислення того, що права вагітних жінок та жінок з дітьми віком до 3-х років не виключаються сферою трудових відносин, почасти, - соціального забезпечення, а мають більш масштабний характер, спонукало науковців до наукових розвідок, в яких було висловлено точку зору щодо зв’язку різних прав, які здійснюються у взаємопов’язаних правовідносинах: трудових, сімейних, соціальних та ін. Тут вже йдеться про здійснення особистих немайнових прав фізичної особи на недискримінаційній основі (як основи рівності людей незалежно від статі); фактичне нерівне положення чоловіка та жінки попри нормативно регламентовану правову рівність (яка не означає матеріальну та фактичну рівність); нерівні можливості, зумовлені традиціями покладання на жінку тягаря виховання дітей та турботи про них; необхідності вирішення питань у сфері здійснення репродуктивних прав людини; питань державної підтримки та охорони материнства та охорони прав дитини; охорони здоров’я матері та дитини; запобігання секстизму; захист прав вагітної жінки та матері від насильства, та ін.

Усвідомлення цих проявів, з’ясування їх причин, визначення способів запобігання порушень прав вагітних жінок та жінок з дітьми віком до 3-х років, - є метою перетворення Україну в соціальну державу, в якій дотримуються права цієї категорії жінок, охороняються, забезпечуються, захищаються у випадку порушення. Цьому мають слугувати нормативні гарантії, орієнтовані на забезпечення прав жінок.

*Об’єктом дослідження* кваліфікаційної роботи є суспільні відносини в сфері забезпечення прав вагітних жінок та жінок з дітьми віком до 3-х років.

*Предметом дослідження* є гарантії здійснення прав вагітних жінок та жінок з дітьми віком до 3-х років в умовах побудови соціальної держави.

*Метою кваліфікаційної роботи* є: встановлення проблемних питань забезпечення прав вагітних жінок та жінок з дітьми, як в соціально-трудовій, так і інших сферах людського буття, проблеми їх правового захисту, внесення пропозицій з удосконалення чинного законодавства в досліджуваній сфері.

*Методологічну основу* роботи складають сукупність філософсько-світоглядних, загальнонаукових концептуальних підходів до пізнання сутності явищ правової реальності: історичний та діалектичний методи наукового пізнання, та ряд спеціальних наукових методів, - порівняльно-правовий, прогностичний, аналізу, які дозволяють порівняти чинний механізм забезпечення прав вагітних жінок та жінок з дітьми віком до 3-х років в Україні та в зарубіжних країнах, виявити недоліки та прогалини національного законодавства, внести пропозиції з удосконалення національного законодавства та прогнозувати їх наслідки; з’ясувати як правові, так і матеріальні та організаційні чинники забезпечення прав таких жінок.

*Ступінь наукової розробки проблеми.* На загальнотеоретичному рівні серед науковців, які досліджували питання забезпечення прав жінок: І. П. Андрусяк, М. І. Бега, Ю.П. Битяк, Д.М. Лук’янець, В.Б. Авер’янов, С.Т. Гончарук, Ю. А. Гончарова, Є.В. Додін, О.В. Ілліна, Т.О. Коломоєць, В.К. Колпаков, М.В. Костицький, Н.В. Камінська, Л. С. Кобилянська, Є.В. Курінний, К.Б. Левченко, В.П. Мельник, Т. М. Мельник, Ю.В. Назарко, С.В. Олесюк, О.І. Остапенко, В. Погорілко, Д.В. Приймаченко, П.М. Рабінович, Є. Соболь, С. Саханєнко, О.В. Ткачук, М.М. Тищенко, С.С. Чернявський та ін.

Серед зарубіжних фахівців, які здійснювали дослідження в даній сфері слід назвати Poxon J.L., Andrea Solnes Miltenburg, Fleur Lambermon, Cees Hamelink, Tarek Meguid, Raven J.H, Bowser D., Hill K., Cook R.J., Dickens B.M., Mann J., Yamin A.E., Freedman L.P., Ramsey K., та ін.

*Опис проблеми, що досліджується.*

Права вагітних жінок та жінок з дітьми віком до 3-х років, загалом, визнані, конкретизовані та забезпечені в актах трудового законодавства. Водночас, на твердження правозахисних організацій, ця категорія осіб перебуває в нерівному положенні у порівнянні з чоловіками та навіть жінками.

На нашу думку це зумовлене рядом чинників:

1. Гендерним питанням, яке, здебільшого, зумовлене стереотипами;
2. Особливістю правового забезпечення їх прав в соціально-трудовій сфері;
3. Неефективністю реакції держави, недостатністю правового забезпечення охорони та захисту їх прав у випадках, коли вони зазнали чи зазнають насильства;
4. Відсутність ефективного механізму матеріального забезпечення (допомоги) вагітним жінкам та жінкам з дітьми віком до 3-х років;
5. Відсутність ефективної державної політики в сфері забезпечення прав вагітних жінок та жінок з дітьми віком до 3-х років;
6. Відсутність дієвого інструментального підходу до вирішення цих питань. За свідченням правозахисних організацій, жінки не мають реального впливу на реформи. Жодний із 17 основних напрямків реформування країни не передбачав участі експертів із гендерної рівності, застосування гендерної експертизи: а ні реформа соціального забезпечення, а ні медична реформа, а ні скорочення мережі соціальних закладів і послуг, а ні пенсійна реформа чи реформа комунальних послуг, адміністративна реформа;
7. Перекладання ролі держави у вирішенні проблемних питань на правозахисні та благодійні організації;
8. Низька ефективність просвітницької та інформаційнеої роботи;
9. Відсутність дієвих гарантій забезпечення прав вагітних жінок та жінок з дітьми віком до 3-х років. Виключення складають хіба що гарантії їх прав в трудовій сфері, проте, і вони мають свої недоліки.

Відтак, одними із головних завдань у вирішенні питання гарантій прав вагітних жінок та жінок з дітьми віком до 3-х років має бути: 1) вирішення глобального гендерного питання та його інституційний прояв в різних сферах людського буття; 2) посилення гарантій прав в трудовій сфері, недопущення їх послаблення в проектах Трудового кодексу України; 3) посилення ролі держави в соціальній сфері, зокрема в питаннях соціальної допомоги як одиноким матерям, так і сім’ям з дітьми, сприяння материнству та батьківству, особливо в умовах, коли вони потребують державної допомоги у випадках, якщо вони потребують такої допомоги внаслідок того, що опинилися у складних життєвих умовах (йдеться про ситуації відібрання дітей від батьків при неспроможності батьків забезпечити турботу та догляд за дітьми); 4) сприяння батьківству та материнству; 5) впровадження профілактичних заходів та заходів охорони здоров’я матерів та дітей, здійснення репродуктивних прав материнства.

Звичайно, основною проблемою залишається проблема бідності, що вимагає від держави вжиття заходів, спрямованих на турботу та допомогу про матерів та дітей, і в першу чергу: харчування та охорону здоров’я. На це в своїй доповіді звернув увагу і Уповноважений Верховної Ради з прав людини, який визначив, що зниження рівня життя в Україні було відзначене як в самій Україні, так і міжнародними організаціями. За даними ООН, в Україні за межею бідності живе понад 60 % населення. За версією американського ділового видання Bloomberg, Україна в 2017 році залишалася в TOP 10 найбідніших країн світу, перебуваючи на 7 місці, випередивши Венесуелу, Південну Африку та Аргентину.

Наразі ця ситуація покращується, чому сприяло і поетапне підвищення мінімальної заробітної плати. Однак, споживчий кошик для більшості українців є занадто обтяжливим: 42,1% доходу в Україні проти 14,3% у Франції та 9,7% в Німеччині.

Попри те, що набір споживчого кошика в Україні вкрай обмежений, його обєм жахає: серед інших продуктів харчування передбачено 1 100-грамову пачку чаю, какао (365 г), сіль (3,3 кг), 1 упаковку лаврового листа, 1 тюбик зубної пасти та 1 (один!) рулон туалетного паперу!

Якщо вважати гендерне питання другим по важливості після харчування, то виявляється, що воно відносно виглядає непогано. В цьому аспекті варто погодитися з висновоком Центру Разумкова, що за гендерним показником у порівнянні з багатьма іншими країнами ситуація майже нормальна. Це зумовлено тим, що в країні відсутні гендерні відмінності у доступі до базової освіти, а жінки мають високі (за міжнародними стандар­тами), рівні економічної активності та зайнятості. Водночас, визначено, що цей позитив супроводжується значними гендерними диспропорціями в політиці та сфері державного управління. Центром зроблено висновок, що попри те, що національному рівні гендерна рівність гарантована: Конституцією України, Кодексом законів про працю України, Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005 р.), Державною програмою забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року та іншими законодавчими актами, проте, участь жінок в «великій» політиці є незадовільною (близько 12% в Верховній Раді України).

В звіті Всесвітнього економічного форуму «The Global Gender Gap Report 2016» на підставі 10-ти річних досліджень було встановлено, що зменшення нерівності між чоловіками та жінками відбувається занадто повільно, внаслідок чого гендерна нерівність може не зникнути протягом нашого покоління.

Водночас, попри уяву, що в Україні добра ситуація, дослідження показують зворотнє. В 2016 році згідно Індексу гендерної нерівності Україна була визнана найгіршою країною Європи та зайняла за індексом таке ж місце, як Аргентина, Туреччина, В’єтнам.

Та все ж, думається цей індекс зумовлений критеріями його визначення, серед яких найбільш значимим був індекс участі жінок в політиці та державному управлінні. Адже загальна чисельність жінок-народних депутатів складає 12% (52 особи з 450 народних депутатів), в облансих радах ця частка становить 15%, в міських – 18%. І це за наявності законодавчої гендерної норми участі жінок в виборчому процесі 30%. Загалом же по сфері державної влади частка жінок проти чоловіків становить близько 39,6%.

Загалом, при загальному співвідношенні чисельності населення, опублікованого Державною службою статистики: 46,3% чоловіки та 53,7 %, високим є і рівень жінок в освітній сфері, - 55,8% від загальної кількості студентів коледжів, технікумів, училищ та 51% від загальної кількості студентів університетів, академій, інститутів. Позитивною є економічна активність українських жінок: професійна зайнятість в трудовій сфері складає близько 55,7% від кількості жінок трудового віку.

Водночас, має місце значний гендерний розрив в сфері оплати праці. Так, середньомісячна заробітна плата чоловіків за 3 квартали 2017 р. становила 8271 грн, в той час як жінок, - лише 6414 грн, що на 22,5% менше.

Загалом же гендерний індекс в 2017 році в Україні у порівнянні з іншими країнами світу піднявся на 8 позицій і склав 0,705 балів (при мінімумі 0, та максимумі 1 бал), а в 2020 році, - ще на 6 позицій. Є пвні сумніви в єдності оцінки цього індексу, адже якщо Україна посіла 59 місце, то Молдова 23, а Білорусь 29 при схожому стані ситуацій.

Та врешті, Україна не гониться за місцем в рейтингу. Наша мета – добробут громадян, забезпечення прав і свобод, рівність та недискримінація.

Врешті, аналіз законодавчої бази дозволяє зробити висновок, що воно не містить гендерних обмежень. Особливо після зняття обмежень щодо можливості здійснювати працю жінками на небезпечних та шкідливих роботах. Тай відверто не зрозуміло до кінця чи є така позиція на користь жінкам. Адже ці норми в радянські часи приймалися не для дискримінації жінок, а навпаки, для захисту їх прав, з метою турботи про здоров’я.

Визначимо типові порушення прав жінок.

1. **Заборона доступу до 458 професій. В 2017 році делегація України під час звіту про виконання Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації по відношенню до жінок визнала таку ситуацію як такою, що обмежує жіну і прирівнює її до такої, що не здатна приймати самостійно рішення. Було висловлено думку, що часто цей список обмежує жінку до роботи, особливо якщо він є єдиним способом заробітку грошей в певному регіоні. Ми вважаємо такий висновок спірним, адже в описаній ситуації жінка може вдатися до певної професії, праці, яка істотно буде шкодити її здоров’ю, не пропонуючи іншу альтернативу заробітку таким жінкам.**

**Щоправда, інші аргументи дають підстави для уваги до них: тотальна заборона певного виду праці, без урахування медичних показників здоров’я жінки, врахування сімейного стану, віку особи (в т.ч. дітородного) є не гнучким підходом та дійсно обмежує права жінок.**

1. **Ненадання необхідної допомоги жінкам, які постраждали від домашнього насильства. Згідно статистики Національної поліції України в Україні в середньому за рік поступає близько 130.000 звернень щодо насильства в сім’ї. Більшість звернень від жінок. Звичайно, можна таким жінкам сказати – уходьте. Але проблема, здебільшого криється в: незабезпеченні житлом (несформованістю сфери житла соціального призначення); відсутності коштів чи низького заробітку, що не дозволяє жінці жити самостійно. Фактично, така жінка, а особливо жінка, яка доглядає малу дитину, не маючи достатньої матеріальної бази та підтримки, фактично, є заручником. Та й судова та правоохоронна системи працюють вкрай неефективно. Так, за даними** «Ла Страда-Україна» з 300 справ у 109 порушники взагалі не притягуються до відповідальності; в 28 – внаслідок неправильного складання протоколу, а в 13 – внаслідок порушення строку передачі матеріалів справи до суду.

Міжнародний жіночий правозахисний центр «Ла Страда-Україна» запровадив «гарячу лінію» з протидії ґендерному насильству, надаючи жертвам насильства правову допомогу. За 6 місяців існування в 2013 р. центр отримав 15 тис. Звернень, що свідчить про високий рівень цієї проблеми в Україні.

З 2017 р. відбулися значні зміни: 07.12.2017 р. було прийнято Закон України № 5294 «Про запобігання та протидію домашньому насильству». Законом доповнено Кримінальний кодекс України новою статтею 1261 «Домашнє насильство», яка визначає «домашнє насильство» як умисне систематичне вчинення фізичного, психологічного або економічного насильства щодо теперішнього чи колишнього подружжя або іншої особи, з якою винний перебуває (перебував) у сімейних або близьких до них відносинах, що не спричинило тяжких наслідків. Передбачено покарання громадськими роботами на строк від ста п’ятдесяти до двохсот сорока годин, або арештом на строк до шести місяців, або обмеженням волі на строк до п’яти років або позбавленням волі на той самий строк.

КК України було також доповнено статтею 1512 , якою передбачено кримінальну відповідальність за примушування особи до вступу в шлюб або до продовження примусово укладеного шлюбу, або до вступу у співжиття без укладання шлюбу, або до продовження такого співжиття, або спонукання з цією метою особи до переміщення на територію іншої держави, ніж та, в якій вона проживає.

Позитивним є доповнення Кримінального Кодексу України статтею 91-1, якою передбачено застосування обмежувальних заходів, що застосовуються до осіб, які вчинили домашнє насильство.

Так, в інтересах потерпілого від злочину, пов’язаного з домашнім насильством, одночасно з призначенням покарання, не пов’язаного з позбавленням волі, або звільненням з підстав, передбачених КК України, від кримінальної відповідальності чи покарання, суд може застосувати до особи, яка вчинила домашнє насильство, один або декілька обмежувальних заходів, відповідно до якого (яких) на засудженого можуть бути покладені такі обов’язки:

1) заборона перебувати в місці спільного проживання з особою, яка постраждала від домашнього насильства;

2) обмеження спілкування з дитиною у разі, якщо домашнє насильство вчинено стосовно дитини або у її присутності;

3) заборона наближатися на визначену відстань до місця, де особа, яка постраждала від домашнього насильства, може постійно чи тимчасово проживати, тимчасово чи систематично перебувати у зв’язку з роботою, навчанням, лікуванням чи з інших причин;

4) заборона листування, телефонних переговорів з особою, яка постраждала від домашнього насильства, інших контактів через засоби зв’язку чи електронних комунікацій особисто або через третіх осіб;

5) направлення для проходження програми для кривдників або пробаційної програми.

Ці заходи застосовуються до порушника віком від 18 років та на строк від одного до трьох місяців і за потреби можуть бути продовжені на визначений судом строк, але не більше як на 12 місяців.

Контроль за поведінкою засуджених, до яких застосовано зазначені обмежувальні заходи, здійснює орган пробації за місцем проживання засудженого.

Позитивним стало формування РЦСССДМ (районних центрів соціальної служби сімї, дітей та молоді). В сфері протидії насильству на них наразі покладаються повноваження: 1) прийом і розгляд заяв від постраждалих осіб або їхніх представників про отримання допомоги та соціальних послуг для осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах; 2) інформування органів державної влади, місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування, органів Національної поліції України про фактів домашнього насильства за наявності добровільної поінформованої згоди постраждалих осіб, крім випадків вчинення насильства стосовно дітей та недієздатних осіб або виявлення актів насильства кримінального характеру, коли така згода не вимагається. Захист прав дітей має пріоритет, тому інформація має передаватися негайно чи не пізніше 1 доби до служби у справах дітей та уповноважених підрозділів органів Національної поліції України; 3) оцінка потреб постраждалих осіб; 4) надання постраждалим особам повної та вичерпної інформації про їхні права і можливості отримання ними дієвої допомоги; 5) надання соціальних послуг, соціальної, психологічної допомоги на безоплатній основі, сприяння наданню правової допомоги (залучення до цього служб первинної та вторинної правової допомоги, правозахисних організацій); 6) забезпечення тимчасового притулку для таких осіб та їхніх дітей у порядку, передбаченому законодавством.

Однією з гарантій прав жінок, постраждалих від домашнього насильства є створення притулків та робота кризових центрів.

В 2017 р. їх почали створювати під патронатом Фонду ООН у галузі народонаселення. Таких було створено 7: у Харкові, Кривому Розі, Бердянську, Краснопавлівці, Маріуполі, Слов’янську та Вінниці. Завдяки плідній співпраці Фонду з місцевою владою і прийнятому новому законодавству, частина цих закладів перейшла на місцеве фінансування.

Станом на 2020 р. практично в кожному обалсному центрі та багатьох районних центрах їх також було створено, але вже за місцевої ініціативи та фінансування з місцевих бюджетів.

Так, в м. Запоріжжя було створено ряд комунальних закладів: Комунальний заклад «Запорізький обласний центр соціально-психологічної допомоги» Запорізької обласної ради, 69104, м. Запоріжжя, вул. Північнокільцева, 22-а (в Центрі особи, які постраждали від домашнього насильства, торгівлі людьми можуть отримати тимчасовий притулок та допомогу (психологічну, юридичну, соціальну) безкоштовно та цілодобово); Комунальний заклад «Запорізький обласний центр соціально-психологічної реабілітації дітей» Запорізької обласної ради (надання соціальної допомоги неповнолітнім із забезпеченням проживання) 69093, м. Запоріжжя, вул. Узбекистанська; Комунальний заклад «Центр соціальної підтримки дітей та сімей «Затишна домівка» Запорізької міської ради (для осіб, зареєстрованих в м. Запоріжжя) (складається з двох відділень: відділення для матерів з дітьми (стаціонарне перебування та надання комплексу соціальних послуг матерям з дітьми, вагітним жінкам, породіллям з новонародженою дитиною, їх соціально психологічної реабілітації, подолання складних життєвих обставин та визначення подальшого плану дій; відділення «Соціальна квартира» (стаціонарне перебування та надання комплексу соціальних послуг та захист прав осіб із числа дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, віком від 18 до 23 років, які опинились у складних життєвих обставинах та тимчасово влаштовані до Центру, шляхом забезпечення їх першочергових потреб та підготовки до самостійного життя ), 69041, Запорізька обл., місто Запоріжжя, Дніпровський район, вул. Таганська, будинок 8.

Схожі центри створено і вінших містах області:

Кризовий центр надання психосоціальних послуг для жінок (у тому числі з дітьми), які постраждали від домашнього або гендернообумовленного насильства та опинились в складних життєвих обставинах «Фіалка» (надання притулку та соціально-психологічної допомоги), м. Мелітополь, вул. Бєляєва, 18;

Кризовий центр для тимчасового цілодобового проживання жінок, які постраждали від домашнього насильства (**надання притулку, консультування,соціальна профілактика),** м. Бердянськ;

Комунальний заклад «Обласний соціальний центр матері та дитини» Запорізької обласної ради (соціальний захист матерям з дітьми, які опинилися у складних життєвих обставинах зі стаціонарним проживанням), 71100, Запорізька обл., м. Бердянськ, вул. І.Франка, 18.

Сприяння допомоги жінкам, які поторпають від домашнього насильства здійснюється і за допомоги інших структур, зокрема, Запорізької обласної громадської організації «Об’єднання психологів та психоаналітиків «ВЗАЄМОДІЯ» (надання соціально-психологічних, правових послуг особам, які постраждали від домашнього насильства), м. Запоріжжя, просп. Соборний, 180 а.

Для допомоги таким жінкам діє телефон довіри в м. Запоріжжя 0675151584 та Гаряча лінія для осіб, які постраждали від домашнього насильства – 1547.

Постраждалі від насильства не довіряють, як правило, національній поліції. Але ж вона має важелі впливу та компетенцію, надану поліцейським Законом України «Про національну поліцію України». Враховуючи це, було створено шість спеціальних груп під назвою «Поліна», які займаються виключно питанням домашнього насильства. В 2019 році сформовано ще 45 таких груп, які пройшли спеціальне тренування і обладнання для реагування на домашнє насильство від Фонду ООН у галузі народонаселення.

Крім того, сформовано мобільні бригади соціально-психологічної допомоги. Вони надають безкоштовну соціально-психологічну допомогу. За 3 роки ними надано допомогу близько 50.000 жінок.

Кризові центри передбачають проживання від кількох днів до трьох місяців. Вони допомагають жінкам реабілітуватися, в процесі якої отримати допомогу, та остаточно зробити вибір на користь нормального життя з нової сторінки. Для цього тут надаються необхідні послуги – безпечне середовище, консультації психолога, соціального працівника та юриста. Одночасно здійснюється допомога з пошуком роботи та навіть отриманням нової професії. Так, наразі за підтримки Фонду ООН у галузі народонаселення та L’Oreal триває 6-місячна поглиблена програма із підготовки перукарів, а в подальшому, після отримання кваліфікації, - допомога у пошуку роботи та працевлаштуванні.

11.02.2020 р. почала працювати гаряча лінія для осіб, які постраждали від домашнього насильства на базі Міністерства соціальної політики України. Сервіс цілодобово доступний за номером 15-47. Дзвінки є безкоштовними зі стаціонарних та мобільних телефонів, анонімними та конфіденційними.

Вражає непослідовність влади, яка вдалася до прийняття Закону України від 06.12.2017 р. «Про внесення змін до Кримінального та Кримінального процесуального кодексів України з метою реалізації положень Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами» та Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству», проте, не ратифікувавши Стамбульську Конвенцію (Конвенцію Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами).

Промова, виголошена Мендес Бота, генеральним доповідачем з питань насильства над жінками, політичний координатор парламентської мережі «Жінки вільні від насильства», є вироком тих, хто до неї не приєднався з тих чи інших причин. Він визначив, що свобода від насильства є основним правом людини. Насильство ж по відношенню до жінок позбавляє їх гідності, упевненості щодо вимог рівноправності. Жодна жінка не здатна користуватися правами людини сповна, аж доки вона може бути жертвою насильства. Назріла потреба у цій конвенції. Не підтримати цю конвенцію означає поступитися насильству; не підтримати її, - значить вчинити злочин, вчинити ще один злочин проти жінок.

Конвенцією було визначено 3 найнеобхідніші кроки: 1) внести принцип рівних прав між жінками та чоловіками до своїх конституцій та законодавства; 2) заборонити дискримінацію, зокрема шляхом застосування санкцій; 3) скасувати закони та процесуальні норми, що дискримінують жінок.

В Конвенції визначено, що перелік внесених до конвенції підстав для дискримінації (стаття 4) спирається на статтю 14 Європейської конвенції з прав людини та Протоколу №12. Перелік відкритий і охоплює стать, сексуальну орієнтацію, статеву ідентичність, вік, стан здоров’я, інвалідність, сімейний стан і статус емігранта чи біженця чи інший, що мають безпосередній стосунок до конвенції. Відзначаючи, що для запобігання та захисту жінок від насильства можуть бути необхідні спеціальні заходи, які не вважаються дискримінацією згідно з положеннями Конвенції.

1. **Більш низький рівень оплати праці жінок у порівнянні з чоловіками на тих же посадах. Згідно даних Деражвної служби статистики, жінки отримують на** 36,5% меншу заробітну плату, ніж чоловіки при рівних посадах та навичках. В недержавній сфері цей показник сягає 41%, а на позиціях топ-менеджерів – жінки отримують 58% від заробітної плати чоловіків.
2. Висловлювання на адресу жінок представників державної влади, публічних осіб, представників ЗМІ. Прикладами є скандал 2012 року, коли Голова Верховної Ради України прямо заявив, що чоловік є вищою істотою, оскільки Єва зроблена з ребра Адама; вислів спецпрокурора Назара Холодницького, що «він не дівка, щоб його до чого-небудь примушувати; промова Антона Геращенка, в якій він порадив жінці «йти заміж та народжувати, а не займатися політикою».
3. Сексизм в рекламі. Рекламодавці часто використовують гарне жіноче тіло як об’єкт залучення уваги чоловіків. Прикладами є реклама Moneyveo, зовнішня реклама «АНЦ» та ін.

Оскільки вікові обмеження відсутні, то молодь утверджується в такому відношенні до жінки як до тіла.

Експерти свідчать, щоб визначити наявність сексизму в рекламі достатньо замінити жіночий образ на чоловічий. Абсурдність буде відповіддю.

1. Покладання турботи про дітей і домашню роботу на жінок.

Турбота про дітей в Україні залишається жіночою справою. Саме жінки йдуть в декретну відпустку по догляду за дитиною, саме жінки беруть лікарняний чи відпустку, якщо дитина хворіє, саме бабусі сидять вдома з онуками, попри те, що є й дідусь. Фактично, доки чоловіки розвиваються в професійній сфері або відпочивають, жінка зайнята в сфері, яка не оплачується, а її праця не помічається і сприймається як необхідне.

Це має наслідком дискримінацію і в трудових відносинах, оскільки їй доводиться забирати дитину з дитячого садочка, організовувати дитяче дозвілля та свята, турбуватися про дитяче харчування та наведення порядку вдома.

У неї не залишається часу на професійний ріст, підготовку, що є обєктивною підставою вибору серед працівників чоловіків, які є більш професійно підготовлені та не відволікаються на вирішення сімейних та «дитячих» справ та проблем.

1. Закріплення гендерних стереотипів по відношенню до жінок в дитячих та юнацьких освітніх програмах.

Основними групами ґендерних стереотипів є: 1) *маскулінності-фемінності* – нормативні уявлення про соматичні, психічні, поведінкові властивості, що притаманні для чоловіків і жінок; 2) *професійної діяльності* чоловіків і жінок, що визначаються специфікою змісту праці; 3) стереотипи *поєднання сімейних і професійних ролей* відповідно до статі – уявлення про розподіл ґендерних ролей; 4) стереотипи *зовнішності*чоловіків і жінок, що стосуються нормативних приписів стосовно зовнішнього вигляду та критеріїв привабливості.

Основними стереотипами на ринку праці є: стереотипи становища і стереотипи поведінки.

Найбільш яскраво свідчить про специфіку українського стереотипу підхід, що чоловіків прийнято оцінювати за професійними якостями, а жінок – за наявністю сім’ї і дітей.

Варто звернути увагу, що в Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: для досягнення повної рівності між чоловіками та жінками необхідно змінити традиційну роль як чоловіків, так і жінок у суспільстві та в сім'ї; змінити соціальні та культурні моделі поведінки чоловіків і жінок для досягнення викоренення забобонів, звичаїв та всіх інших проявів, що грунтуються на ідеї неповноцінності чи зверхності однієї із статей або стереотипності ролі чоловіків і жінок; забезпечити, щоб сімейне виховання включало правильне розуміння материнства як соціальної функції і визначення загальної відповідальності чоловіків і жінок за виховання та розвиток своїх дітей за умови, що в усіх випадках інтереси дітей мають перевагу (ст. 5 Конвенції); згідно ст. 2 Конвенції держави беруть на себе обов’язки: 1) включити принцип рівноправності чоловіків і жінок у свої національні конституції або інше відповідне законодавство, якщо цього ще не було зроблено, та забезпечити за допомогою закону й інших відповідних заходів практичне здійснення цього принципу; 2) вживати відповідних законодавчих та інших заходів, включаючи санкції там, де це необхідно, що забороняють будь-яку дискримінацію щодо жінок; 3) встановити юридичний захист прав жінок на рівній основі з чоловіками та забезпечити за допомогою компетентних національних судів та інших державних установ ефективний захист жінок проти будь-якого акту дискримінації; 4) утримуватися від вчинення будь-яких дискримінаційних актів або дій щодо жінок та гарантувати, що державні органи та установи діятимуть відповідно до цього зобов'язання; 5) вживати всіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок з боку будь-якої особи, організації або підприємства; 6) вживати заходів, включаючи законодавчі, щодо зміни або скасування чинних законів, постанов, звичаїв і практики, що являють собою дискримінацію щодо жінок; 7) скасувати всі положення свого кримінального законодавства, що являють собою дискримінацію щодо жінок.

Цікаво, що в Законі Китайської Народної Республіки про захист прав та інтересів жінок йдеться про гарантії забезпечення рівності прав жінок. Так, ст. 2 закріплює, що жінки мають рівні права з чоловіками у всіх аспектах політичного, економічного, культурного, соціального та сімейного життя. Забезпечення рівності між чоловіками та жінками є основною державною політикою країни. Держава вживає необхідних заходів для поступового вдосконалення існуючої системи захисту прав та інтересів жінок та усунення всіх форм дискримінації жінок.

Держава захищає особливі права жінок та охоронювані законом інтереси.

Забороняється дискримінація, зловживання, обмеження прав та жорстоке поводження з жінками.

Звертає увагу положення ст. 5 цього Закону, якими визначено: Держава закликає жінок поважати себе, бути впевненими в собі, самостійними і зміцнювати себе, а також застосовувати закон для захисту своїх законних прав та інтересів.

Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р. взято вектор на вирішення тих питань, які було озвучено вище, вироблено основні напрямки державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Згідно положень ст. 3 цього Закону, державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована на: утвердження ґендерної рівності; недопущення дискримінації за ознакою статі; застосування позитивних дій; запобігання та протидію насильству за ознакою статі, у тому числі всім проявам насильства стосовно жінок; забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень; забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків; підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства; виховання і пропаганду серед населення України культури ґендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері; захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі.

Видається, що більшість з цих орієнтирів так чи інакше, але поступово враховується державою та органами державної влади у вирішенні питань забезпечення прав жінок.

Щоправда, такі аспекти, як забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків; підтримка сім'ї ще потребують свого вирішення.

1. Презентація жінок в органах влади. Жіночий склад Верховної Ради чи не найбільший за всю історію незалежності України, - 11,85 %. Та виявляється, що в Європі ця цифра є не набагато більшою, - в середньому 23,4% по Європі. В 2015 році в Міністерстві іноземних справ при розподілі посад чоловіки/жінки 70%/30%, з 600 працівників лише 38 жінок займали керівні посади. При тому, що лише 4% послів України, - жінки.
2. Відсутність відповідальності клієнтів секс-індустрії, та адміністративна відповідальність дівчат у віці з 16 років.
3. Мінімальні покарання за згвалтування: за конкретними вироками, - умовні вироки та штрафи у розмірі **3416 грн. 21 коп.; звільнення від відбування покарання з випробовуванням.**

Загалом, всі ці прогалини не на корсить забезпеченню прав вагітних жінок та жінок з дітьми віком до 3-х років.

З метою якнайкращого забезпечення прав цієї категорії жінок, наприклад, в Німеччині, Норвегії, Фінляндії, Швеції, Словенії та Литві в впроваджено посади омбудсмена з рівних прав і можливостей для правового захисту та контролю за виконанням гендерних законів.

Такий підхід зумовлений чіткою поставновкою завдань та контролем за їх виконанням. Загалом, подібні інституції забезпечують закріплення у правових актах рівних прав чоловіків та жінок, сприяють розробці та здійсненню спеціальних програм, сприяють діяльності громадських організацій, які займаються питаннями захисту прав жінок.

В більшості європейських парламентів навіть створено парламентські органи із забезпечення гендерної рівності. Так, в Національній асамблеї Словенії працює Комісія з проведення політики в інтересах жінок, а в Естонії діє Асоціація жінок-депутатів різних політичних партій з координації гендерних питань. В Бельгії діє Консультативний комітет з питань рівних можливостей у верхній палаті Федерального парламенту. У Франції – в обох палатах парламенту функціонують парламентські делегації з питань прав жінок і рівних можливостей жінок та чоловіків.

В Австрії на рівні Уряду діють міжміністерські робочі групи з гендерної рівності та гендерного інтегрування. Перша виробляє пропозиції з усіх питань рівноправного ставлення та просування жінок на державній службі, а друга розробляє стратегії та методи реалізації концепції гендерної рівності в рамках міністерств. Притому, в кожному міністерстві діє комісар з рівного ставлення, який здійснює моніторинг можливих проявів гендерної дискримінації.

Кабінетом Міністрів України 07.06.2017 р. було запроваджено посаду Урядового уповноваженого з питань гендерної політики та затверджено відповідне Положення про нього. Переможницею конкурсу на Урядового уповноваженого з питань гендерної політики стала Катерина Левченко (Голова Центру «Ла Страда – Україна»).

Та, на жаль, повноваження Уповноваженого обмежені одержанням інформації від посадових осіб та організацій, підготовка запитів та звітів, інформуванням громадськості через засоби масової інформації про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ініціюванням створення експертних груп, скликанням нарад та участю в засіданнях Кабінету Міністрів та інших урядових структур з правом дорадчого голосу.

Не маючи претензії на унікальність своїх суджень та висновків, тим, не менше, були здивовані тим фактом, що йдеться, здебільшого, про права цієї категорії жінок в контексті трудового законодавства, рідше, - соціального забезпечення. Так, звичайно, це важливі аспекти життя людини, особливо, зважаючи на існуючий за радянських часів режим допологових і післяпологових декретних відпусток, які визначалися тривалістю в 70 днів до пологів і 56 днів після пологів (сукупно 126 днів), після чого жінка мала виходити на роботу, а трудове законодавство зобов’язувало роботодавця надавати час та можливість здійснювати грудне годування дитини. Наразі це видається дикістю, адже медики наполягають на найбільш оптимальному варіанті догляду за дитиною у віці до 3-х років, і, звичайно, без залучення такої жінки до участі у трудовому процесі. Звичайно, що для жінки, яка обрала шлях участі у трудових відносинах, і особливо її дитини, це є гарантією для можливості на законних підставах робити перерви в роботі для годування дитини.

Законодавство у сфері соціального забезпечення, зокрема, Закон України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» від 21.11.1992 р. та ін. сприяли у можливості матері (батька) здійснювати догляд за дитиною у віці до 3-х років з відривом від найманої праці та гарантією збереження робочого місця за останнім місцем роботи.

Та виявляється, що питання народження та виховання дітей, попри загальне усвідомлення невід’ємних та природніх прав людини на продовження роду не є нормативно врегульованим адекватним чином.

Звернемося до першоджерел. Так, Загальна Декларація прав людини 1948 р. закріпила, що кожна людина має право на такий життєвий рівень, включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд та необхідне соціальне обслуговування, який є необхідним для підтримання здоров'я і добробуту її самої та її сім'ї, і право на забезпечення в разі безробіття, хвороби, інвалідності, вдівства, старості чи іншого випадку втрати засобів до існування через незалежні від неї обставини.

Материнство і дитинство дають право на особливе піклування і допомогу. Всі діти, народжені у шлюбі або поза шлюбом, повинні користуватися однаковим соціальним захистом (ст. 25 Загальної Декларації).

Як бачимо, йшлося про «особливе піклування і допомогу» державою, проте, воно лише декларативне, не конкретизоване та не забезпечене. Проти того, це було важливим кроком на шляху усвідомлення потреби «особливого» ставлення до питань материнства.

В подальшому, ст. 8 Європейської Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р. було визнане право на повагу до приватного та сімейного життя. Проте, на жаль, багатозначність розуміння «сімейного життя» не сприяла забезпеченню репродуктивних прав, зокрема, щодо виношування та народження і виховання дитини, сприянню держави, в т.ч. шляхом державної допомоги особам, які здійснюють свої репродуктивні права.

Напевно, і материнство, і батьківство охоплюються поняттям «сімейного життя», оскільки в правозастосовній практиці ЄСПЛ було визнано сім’єю і матір-одиначку з дитиною поза межами шлюбу, який зумовлює існування сім’ї (як результат шлюбних відносин між чоловіком та жінкою чи партнерами за законодавством деяких країн Європи). Такий підхід прослідковується у справі «Marckx v. Belgium» від 13.06.1979 р.

Європейська соціальна Хартія 1996 року також обмежилась забезпеченням прав працюючих жінок. Так, положення її ст. 8, загалом, знайшли свій прояв в Кодексі Законів про працю України 1996 р. (попри те, що вона була ратифікована Україною лише 14.09.2006 р.). Зокрема, йдеться про: декретну відпустку тривалістю не менше 14 тижнів або з оплатою такої відпустки, або з виплатою достатньої допомоги по соціальному забезпеченню, або з наданням допомоги за рахунок державних коштів; визнання незаконним, якщо роботодавець надсилає жінці попередження про звільнення з роботи у період від дати повідомлення нею свого роботодавця про вагітність до закінчення її відпустки по вагітності та пологам або якщо він робить попередження про звільнення у такий час, що воно втрачає чинність у цей період; забезпечення матерям, що мають грудних дітей, перерви, тривалість яких достатня для годування дитини; регламентація залучення до робіт у нічний час вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили дитину, і жінок, що годують своїх грудних дітей; заборону застосування праці вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили дитину, і жінок, що годують своїх грудних дітей, на підземних гірних роботах i всіх інших роботах, якi протипоказані жінкам у зв’язку з небезпечними, шкідливими для здоров’я або важкими умовами праці, і вжити відповідних заходів для захисту трудових прав цих жінок.

Та вже в Хартії основних прав Європейського Союзу 2000 р. були закріплені основні складові права на материнство і його забезпечення: ст. 24 (права дитини) - діти мають право на захист і догляд, необхідні для їх благополуччя; ст. 33 (сімейне життя і професійна діяльність) - охорона сім'ї забезпечується на юридичному, економічному і соціальному рівнях; гарантії від звільнення через вагітність, а також право на оплачувану відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами і післяпологовий відпустку, або відпустку в зв'язку з усиновленням дитини; ст. 34 (соціальне забезпечення і соціальна допомога) – в випадку народження дитини; з метою боротьби з соціальним відторгненням і бідністю Європейський Союз визнає і дотримується право на отримання соціальної допомоги і житлових субсидій, призначених для забезпечення гідного існування для всіх, хто не має в своєму розпорядженні достатніми засобами, відповідно до умов, передбаченими правом Європейських співтовариств і національним законодавством і практикою.

Наразі в Україні джерелами правового регулювання охорони материнства та дитинства є: Закон України «Основи законодавства України про охорону здоров’я» від 19.11.1992 р., Закон України «Про охорону дитинства» від 26.04.2001 р., Кодекс Законів про працю України 1971 р. з подальшими змінами, Закон України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» від 21.11.1992 р. та ін.

Та, найбільш звертає увагу положення ст. 57 Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров’я», якою визначено політику заохочення материнства та гарантії охорони здоров'я матері та дитини. Цим законом, зокрема, визначено, що материнство в Україні охороняється і заохочується державою, а в контексті соціального забезпечення та матеріалььної допомоги, - Закон України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» від 21.11.1992 р.

Вважаємо, що підхід законодавця, застосований в Сімейному кодексі України, зокрема, ст. 5 (державна охорона сім'ї) є правильним і сприяє нормативному закріпленню природних прав людини на репродукцію і на материнство (батьківство) та їх охороні та забезпеченню. Йдеться про закріплення положення щодо охорони державою сім'ї, дитинства, материнства, батьківства, створення умов для зміцнення сім'ї; створенні державою умов для материнства та батьківства, забезпеченні охорони прав матері та батька, матеріального і морального заохочення і підтримки материнства та батьківства.

Вважаємо, що має бути застосований комплексний підхід, який має полягати у єдності визнання, закріплення, охорони та забезпечення (через правові, організаційні, ідеологічні, соціальні, економічні та інші гарантії) права на репродукцію (яке має найти своє закріплення в Конституції України та ЦК України) у якості самостійного права та право на материнство (батьківство). Комплекс гарантій має бути визнаний основним засобом забезпечення прав вагітних жінок та жінок з дітьми віком до 3-х років.

Наразі особливі гарантії прав вагітних жінок та жінок з дітьми віком до 3-х років проявляються, здебільшого, у сфері соціальних та трудових прав.

Найкраще забезпечення прав вагітних та жінок з дітьми в Швеції. Декретна відпустка складає 480 днів. З них не менше 90 днів зобов’язаний взяти батько. Особа самостійно обирає тривалість відпустки: 25%, 75% чи 100%. Розмір допомоги на час перебування жінки в декретній відпустці складає близько 80 % заробітної плати, яка виплачується протягом 390 днів.

У порівнянні, в Україні загальна тривалість відпустки у зв’язку з вагітністю та пологами становить 126 днів (70 календарних днів до пологів і 56 днів після). Щоправда, виплачується грошова допомога в розмірі 100% від середньої заробітної плати (грошового забезпечення) і надається відразу за весь період декретної відпустки.

Розмір державної допомоги при цьому було скориговано з 01.07.2020 р. і становить:

*допомога у зв'язку з вагітністю та пологами.*Допомоганадається в розмірі 100% середньомісячного доходу жінки (стипендії, зарплати, допомоги з безробіття тощо) на місяць, але вона не може бути меншою ніж 25% розміру прожиткового мінімуму (працездатних осіб **2197 грн. \*25% )**.З 1 липня 2020 року вона не може бути меншою, ніж 549,25 грн.Право на цю допомогу в органах соціального захисту населення мають усі жінки (у тому числі неповнолітні), які не застраховані в системі загальнообов’язкового державного соціального страхування.

Допомога при народженні дитини складає 41280 грн. **(**10320 грн. – одноразова виплата і 860 грн – щомісяця впродовж 3 років).

*Допомога на дітей одиноким матерям.*Надається врозмірі, що дорівнює різниці між двома прожитковими мінімумами (раніше був один прожитковий мінімум) для дитини відповідного віку та середньомісячним сукупним доходом сім’ї в розрахунку на одну особу за попередні шість місяців.

З липня 2020 року максимальний розмір допомоги для дітей віком до 6 років складає:1859 грн (був 1779 грн);від 6 до 18 років - 2318 грн. (2218 грн.); від 18 до 23 років (якщо навчаються на стаціонарі) – 2197 грн. (2102 грн.).

Розрахунок: якщо в сім’ї проживає дві особи: мати-одиначка і семирічна дитина, а середньомісячний дохід сім’ї – 4000 грн., то середньомісячний дохід на одного члена сім’ї становить 2000 грн. Розмір допомоги такій сім’ї з липня буде 318 грн (2318 грн. - 2000 грн.). Тобто, допомога здійснюється до розміру прожиткового мінімуму.

*Допомога на дітей, над якими встановлено опіку чи піклування*. Розмір допомоги рівен різниці між 2,5 прожитковими мінімумами для дитини відповідного віку та розміром призначених пенсії, аліментів, стипендії, державної допомоги.

*Для дітей віком до 6 років* - як різниця між двома прожитковими мінімумами для дитини цього віку – 4447,50 грн. (була 3558 грн.) та середньомісячним розміром аліментів, допомог та пенсій за попередні шість місяців, які призначені дитині.

Так, якщо сім’я взяла під опіку чи піклування пятирічну дитину-сироту і отримує на неї пенсію по втраті годувальника – 1712 грн., то розмір допомоги складатиме: 4447, 50 грн. – 1712 грн. = 2735,5 грн.

Якщо дитина має інвалідність, то розмір допомоги становитиме 3,5 прожиткового мінімуму. Зокрема, максимальний розмір допомоги для дітей з інвалідністю становитиме для дітей до 6 років – 6226,50 грн.

Зазначимо, щоЗакон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення соціальних гарантій для окремих категорій осіб», який передбачає збільшення розміру допомоги на дітей, над якими встановлено опіку чи піклування, з 2 до 2,5 прожиткового мінімуму для дитини відповідного віку, а на дітей з інвалідністю - до 3,5 прожиткового мінімуму для дитини відповідного віку, Верховна Рада прийняла 2 червня 2020 року, але його ще має підписати президент. Після підписання та набуття чинності органи соціального захисту населення автоматично мають зробити перерахунки зазначеної допомоги.

*Допомога дітям, батьки яких ухиляються від сплати аліментів.*Допомогу дітям, батьки яких ухиляються від сплати аліментів, а також тим, батьки яких не мають можливості утримувати дитину, або їхнє місце проживання невідоме, надають у розмірі, що дорівнює різниці між 50% прожиткового мінімуму для дитини відповідного віку та середньомісячним сукупним доходом сім’ї з розрахунку на одну особу за попередні шість місяців. Максимальний розмір допомоги для дітей до 6 років становить 929,50 грн. (був 889.50 грн).

*Допомога особі, яка доглядає за хворою дитиною.*Ця допомога надається у розмірі прожиткового мінімум для осіб, які втратили працездатність. З 1 липня вона становить 1712 грн.

*Допомога малозабезпеченим сім’ям.*Розмір державної соціальної допомоги визначається як різниця між прожитковим мінімумом для сім'ї та її середньомісячним сукупним доходом.

З 1 липня розміри прожиткових мінімумів для нарахування цієї допомоги є такі: для працездатних осіб – 549,25 грн.;для осіб, що втратили працездатність, та інвалідів – 1712 грн.;для дітей віком до 6 років – 2416,70 грн.

*Допомога інвалідам з дитинства:*інваліди з дитинства Ігрупи: (підгрупа А) – 3516,48 грн., підгрупа Б – 2568,00 грн.;Інваліди з дитинства II групи – 1712 грн., інваліди з дитинства III групи – 1712 грн.

*Допомога малозабезпеченій особі, яка доглядає інваліда І чи ІІ групи (психічні розлади).*

Розмір даної допомоги розраховується як різниця між трьома прожитковими мінімумами на кожного члена сім'ї та середньомісячним сукупним доходом сім'ї за попередні шість місяців, але не може бути більший ніж мінімальна заробітна плата. Ця допомога надається дієздатній особі, яка зареєстрована або постійно проживає з особою з інвалідністю. З 1 липня максимальний розмір цієї допомоги становить 2118 грн.

*Допомога багатодітним сім’ям.*Цей вид допомоги призначається на кожну третю і наступну дитину з місяця, в якому було подано заяву з усіма необхідними документами. Виплачується щомісяця до досягнення дитиною 6-річного віку включно в розмірі 1700 грн. на кожну третю і наступну дитину.

Чи не найбільш «виписаними» є гарантії в сфері трудових прав вагітних та жінок з дітьми віком до 3-х років.

Визначимо ці гарантії.

1. Гарантії праці жінок;
2. Гарантії праці вагітних жінок та жінок з дітьми віком до 3-х років.
3. Статтею 174 КЗпП України закріплено, що забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню). Також забороняється залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками затверджені наказом МОЗ України 10.12.1993 р. № 241. Так, у разі підіймання і переміщення вантажів при чергуванні з іншою роботою (до двох разів на годину) маса вантажу не має перевищувати 10 кг; у разі підіймання і переміщення вантажів постійно протягом робочого часу: 7 кг. Також обмежена сумарна вага вантажу, який може переміщатися жінкою протягом однієї години робити: при підійманні вантажу з робочої поверхні (конвеєра, столу, верстата) 350 кг,при підійманні вантажу з підлоги 175 кг. При переміщенні вантажу на візках або у контейнерах зусилля, що докладається жінкою, не повинно перевищувати 10 кг.

Перелік посад, пов’язаних з підземними роботами, на яких дозволяється, як виняток, застосування праці жінок, затверджений постановою Держкомпраці СРСР від 30 серпня 1957 р. № 292. Він включає такі посади та роботи:

а) керівні та не пов’язані із застосуванням фізичної праці;

б) пов’язані із санітарним та побутовим обслуговуванням;

в) пов’язані з необхідністю час від часу спускатися в підземні частини підприємства для виконання нефізичних робіт.

Крім того, допускається проходження навчання і стажування в підземних умовах, якщо потім жінка буде виконувати роботи, де дозволяється застосування праці жінок.

Під час вивільнення з важких робіт та робіт із шкідливими умовами праці жінкам надаються пільги, встановлені Постановою Ради Міністрів УРСР і УРРПС «Про додаткові заходи по поліпшенню умов праці жінок, зайнятих у народному господарстві» від 26 травня 1978 р. № 305: а) збереження середнього заробітку за місцем попередньої роботи на час перенавчання або перекваліфікації, але не більше шести місяців; б) збереження права користування відомчою житловою площею, а також дитячими дошкільними закладами за місцем попередньої роботи.

Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, а також граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров’я, за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.

Статтею 175 КЗпП України забороняється залучення жінок до робіт у нічний час не допускається, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід.

Перелік цих галузей і видів робіт із зазначенням максимальних термінів застосування праці жінок у нічний час затверджується Кабінетом Міністрів України.

Зазначені у частині першій цієї статті обмеження не поширюються на жінок, які працюють на підприємствах, де зайняті лише члени однієї сім'ї.

1. Зупинимося на особливих, які закріплено для забезпечення вагітних та жінок з дітьми віком до 3-х років.

Блок 1. Гарантії доступу до праці. Такими є положення ст. 184 КЗпП України (Гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей). Згідно даної статті забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям - за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю.

При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язані повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено у судовому порядку.

Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

Положення Закону України «Про зайнятість населення», які почали працювати з 01.01.2013 р. запроваджують ґендерні принципи у забезпеченні зайнятості та сприянні працевлаштуванню, серед них: пряму заборону зазначати в оголошеннях про вакансії обмеження щодо віку та статі кандидата, розширення категорій громадян, які мають додаткові гарантії при працевлаштуванні; компенсацію роботодавцям витрат на сплату єдиного соціального внеску при працевлаштуванні на нове робоче місце малоконкурентних громадян протягом одного року (зокрема, одиноких матерів). Міністерство соціальної політики також розробило пакет ініціатив щодо гарантій жінкам та матерям у сфері зайнятості, зокрема, можливість молодим матерям пройти безкоштовне навчання, перепідготовку або підвищення кваліфікації під час 3-річної відпустки по догляду за дитиною.

Блок 2. Гарантії в процесі трудової діяльності.

а) Заборона залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження

Не допускається залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років (ст. 176 КЗпП України);

б) жінки, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, не можуть залучатись до надурочних робіт або направлятись у відрядження без їх згоди (ст. 177 КЗпП України). Вживання у цій статті категорії «діти віком від 3 до 14 років», «діти-інваліди» не означає, що в конкретної жінки повинно бути кілька таких дітей: жінка може мати й одну дитину в зазначеному віці або дитину з інвалідністю;

в) вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою.

До вирішення питання про надання вагітній жінці відповідно до медичного висновку іншої роботи, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, вона підлягає звільненню від роботи із збереженням середнього заробітку за всі пропущені внаслідок цього робочі дні за рахунок підприємства, установи, організації.

Жінки, які мають дітей віком до трьох років, в разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років.

Якщо заробіток осіб, зазначених у частинах першій і третій цієї статті, на легшій роботі є вищим, ніж той, який вони одержували до переведення, їм виплачується фактичний заробіток (ст. 178 КЗпП України). Хоча з тексту ч. 1 ст. 178 КЗпП України слідує, що робота, на яку переводиться вагітна жінка відповідно до медичного висновку, повинна мати дві ознаки (одночасно бути легшою і виключати вплив несприятливих виробничих факторів), наявність обох ознак не є обов’язковою. Відтак, якщо вагітна жінка працює на легкій роботі, пов’язаній з впливом несприятливих виробничих факторів, то вона може бути переведена на роботу, яка не пов’язана з впливом таких факторів. Відповідно, якщо несприятливі виробничі фактори відсутні, але відповідно до медичного висновку жінка потребує переведення на легшу роботу, то роботодавець зобов’язаний перевести її на таку роботу;

г) надання оплачуваної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 (у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів - 70) календарних днів після пологів, починаючи з дня пологів.

Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів (140 календарних днів - у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів). Вона надається жінкам повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів.

За бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди допомоги відповідно до законодавства.

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років не надається, якщо дитина перебуває на державному утриманні, крім прийомних дітей у прийомних сім’ях та дітей-вихованців у дитячих будинках сімейного типу.

У разі, якщо дитина потребує домашнього догляду, жінці в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку.

Відпустки для догляду за дитиною, передбачені частинами третьою, четвертою та шостою цієї статті, можуть бути використані повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною.

За бажанням жінки або осіб, зазначених у частині сьомій цієї статті, у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома (ст. 179 КЗпП України);

д) відпустки: 1. Приєднання щорічної відпустки до відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами (ст. 180 КЗпП України); 2. Надання відпустки для догляду за дитиною і зарахування її до стажу роботи (ст. 181 КЗпП України), - відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка без збереження заробітної плати надаються за заявою жінки. Притому, відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка без збереження заробітної плати зараховуються як до загального, так і до безперервного стажу роботи і до стажу роботи за спеціальністю. Час відпусток, зазначених у цій статті, до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку, не зараховується; 3. Працівникам, які усиновили дитину з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, надається одноразова оплачувана відпустка у зв’язку з усиновленням дитини тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів - при усиновленні двох і більше дітей) без урахування святкових і неробочих днів після набрання законної сили рішенням суду про усиновлення дитини (ст. 182 КЗпП України); 4. Додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи, - щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів) ст. 1821 КЗпП України.

Блок 3. Гарантії материнства та охорони прав дитини.

Жінкам, що мають дітей віком до півтора року, надаються, крім загальної перерви для відпочинку і харчування, додаткові перерви для годування дитини. Ці перерви надаються не рідше ніж через три години тривалістю не менше тридцяти хвилин кожна. При наявності двох і більше грудних дітей тривалість перерви встановлюється не менше години.

Строки і порядок надання перерв установлюються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації і з врахуванням бажання матері. Перерви для годування дитини включаються в робочий час і оплачуються за середнім заробітком (ст. 183 КЗпП України).

Головною проблемою є те, що жінка змушена витрачати час не тільки на годування дитини, а й для поїздки від місця роботи до дому (до місця перебування дитини) й у зворотному напрямку. Часу на годування не вистачає для здійснення подорожі. Надання ж перерви для годування з урахуванням реального часу, потрібного для поїздки та годування дитини, звело б до мінімуму час роботи жінки. Відтак, це ставило б роботодавця у невигідне положення, оскільки ч. 5 ст. 183 КЗпП України вимагає, щоб перерви для годування дитини включалися в робочий час і оплачувалися за середнім заробітком.

Загалом, аналіз реальних дій, спрямованих на створення умов, зя яких би вагітні жінки та жінки з дітьми віком до 3-х років свідчить, що поставлені завдання в Плані заходів з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року з 67 пунктів, що стосуються прав жінок, станом на кінець 2017 р. (при терміні виконання 2015-16 р.р.) було виконано повністю тільки 13 (19%), 9 (13%) частково; 32 заходи (47%), - в процесі виконання. Дякувати, на сьогоднішній момент стан все-таки, покращився.

*Апробація результатів дослідження.* Результати кваліфікаційної роботи були обговорені на засіданнях кафедри цивільного права Запорізького національного університету. Положення даної кваліфікаційної роботи були враховані автором в ході підготовки наукових статей для опублікування в українській наукові періодиці, під час участі у роботі наукових конференцій: Міжнародній курсантсько-студентській наук.-практ. конференції «Проблемніпитання правоохоронної та правозахисної діяльності в контексті євроінтеграційних тенденцій» (м. Одеса, 27 березня 2020 р.); Щорічній міжнародній науково-практичній конференції «Запорізькі правові читання» (м. Запоріжжя, 19–20 травня 2020 р.), збірнику наукових праць студентів, аспірантів і молодих вчених «Молода наука-2020» (ЗНУ, 2020), VІІІ Міжнародній заочній науково-практичній конференції «Формування ефективних механізмів державного управління та менеджменту в умовах сучасної економіки: теорія і практика» (27.11.2020 р., м. Запоріжжя), Міжнародній науково-практичній конференції «Правові системи суспільства: сучасні проблеми та перспективи розвитку» (м. Львів, 20–21 листопада 2020 р.).

РОЗДІЛ 2 ПРАКТИЧНА ЧАСТИНА

* 1. Джерела нормативного забезпечення прав жінок

2.1.1 Міжнародні акти, орієнтовані на визнання, охорону та забезпечення рівних прав жінок

|  |  |
| --- | --- |
| Джерело | Зміст |
| Загальна декларація прав людини 1948 р. | **Стаття 1**  Всі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та  правах. Вони наділені розумом і совістю і повинні діяти у  відношенні один до одного в дусі братерства.  **Стаття 2**  Кожна людина повинна мати всі права і всі свободи, проголошені цією Декларацією, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного чи соціального походження, майнового, станового або іншого становища. Крім того, не повинно проводитися ніякого розрізнення на основі політичного, правового або міжнародного статусу країни або території, до якої людина належить, незалежно від того, чи є ця територія незалежною, підопічною, несамоврядованою або як-небудь інакше обмеженою у своєму суверенітеті.  **Стаття 7**  Всі люди рівні перед законом і мають право, без будь-якої різниці, на рівний їх захист законом. Усі люди мають право на рівний захист від якої б то не було дискримінації, що порушує цю Декларацію, і від якого б то не було підбурювання до такої дискримінації. |
| Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р. | **Стаття 14** **Заборона дискримінації**  Користування правами та свободами, визнаними в цій Конвенції, має бути забезпечене без дискримінації за будь-якою ознакою - статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, належності до національних меншин, майнового стану, народження, або за іншою ознакою. |
| Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW, 1979 р.) | **Стаття 2**  Держави-сторони засуджують дискримінацію щодо жінок в усіх їх  формах, погоджуються негайно всіма відповідними заходами  здійснювати політику ліквідації дискримінації щодо жінок і з цією  метою зобов'язуються:  a) включити принцип рівноправності чоловіків і жінок у свої  національні конституції або інше відповідне законодавство, якщо  цього ще не було зроблено, та забезпечити за допомогою закону й  інших відповідних заходів практичне здійснення цього принципу;  b) вживати відповідних законодавчих та інших заходів,  включаючи санкції там, де це необхідно, що забороняють будь-яку  дискримінацію щодо жінок;  c) встановити юридичний захист прав жінок на рівній основі з  чоловіками та забезпечити за допомогою компетентних національних  судів та інших державних установ ефективний захист жінок проти  будь-якого акту дискримінації;  d) утримуватися від вчинення будь-яких дискримінаційних актів  або дій щодо жінок та гарантувати, що державні органи та установи  діятимуть відповідно до цього зобов'язання;  e) вживати всіх відповідних заходів для ліквідації  дискримінації щодо жінок з боку будь-якої особи, організації або  підприємства;  f) вживати всіх відповідних заходів, включаючи законодавчі,  щодо зміни або скасування чинних законів, постанов, звичаїв і  практики, що являють собою дискримінацію щодо жінок;  g) скасувати всі положення свого кримінального законодавства,  що являють собою дискримінацію щодо жінок. |
| Європейська декларація про рівність чоловіків та жінок (1988 р.) | Держави - члени Ради Європи,  1. Нагадуючи про те, що рівноправність жінок та чоловіків належить до основних прав людини, і це право закріплене в якості  основного в багатьох міжнародних документах, в яких ці права записані, і які забезпечуються національними конституціями і законами;  2. Пам'ятаючи про свої зобов'язання - згідно Статуту Ради Європи поважати ці основні права;  3. Будучи переконаними, що людство може збагачуватись і розвиватись, лише якщо будуть враховуватись прагнення, інтереси і  таланти представників кожної статі;  4. Констатуючи, що в сучасному суспільстві між жінками та чоловіками існує нерівність de jure та de facto;  5. Усвідомлюючи той факт, що дискримінація за ознакою статі в політичній, економічній, соціальній, освітній, культурній та в  багатьох інших сферах стає на перешкоді визнанню, використанню та  здійсненню прав людини та основних свобод;  6. Будучи переконаними в тому, що для досягнення справжньої рівноправності жінок та чоловіків слід проводити глобальну політику, і до цієї політики мають бути залучені органи влади, групи осіб та окремі особи;  I. Підтверджують свої зобов'язання щодо принципу рівноправності жінок та чоловіків, який є основною умовою  демократії та вимогою соціальної справедливості;  II. Засуджують будь-які прояви переваги однієї статі над  іншою, оскільки вони призводять до вкорінення ідеї про вищість або підлеглість однієї статі у відношенні до протилежної та виправдовують верховенство чи панування однієї статі над іншою;  III. Висловлюють жаль з приводу недовикористання суспільством людських ресурсів, що є результатом ставлення та дій противників рівноправності статей;  IV. Схвалюють діяльність, яка проводилась і проводиться на світовому, регіональному та національному рівнях з метою досягнення рівноправності жінок та чоловіків. |
| Конвенція Організації Об’єднаних Націй про права дітей (1989 рік) | **Стаття 6**  1. Держави-учасниці визнають, що кожна дитина має невід'ємне право на життя.  2. Держави-учасниці забезпечують у максимально можливій мірі виживання і здоровий розвиток дитини.  **Стаття 9**   1. Держави-учасниці забезпечують те, щоб дитина не розлучалася з батьками всупереч їх бажанню.   **Стаття 16**  Жодна дитина не може бути об'єктом свавільного або незаконного втручання в здійснення її права на особисте і сімейне життя, недоторканність житла, таємницю кореспонденції або незаконного посягання на її честь і гідність.  Дитина має право на захист закону від такого втручання або посягання  **Стаття 18**  1. Держави-учасниці докладають всіх можливих зусиль до того, щоб забезпечити визнання принципу загальної та однакової відповідальності обох батьків за виховання і розвиток дитини. Батьки або у відповідних випадках законні опікуни несуть основну відповідальність за виховання і розвиток дитини. Найкращі інтереси дитини є предметом їх основного піклування.  2. 3 метою гарантування і сприяння здійсненню прав, викладених у цій Конвенції, Держави-учасниці надають батькам і законним опікунам належну допомогу у виконанні ними своїх обов'язків по вихованню дітей та забезпечують розвиток мережі дитячих установ.  3. Держави-учасниці вживають всіх необхідних заходів для забезпечення того, щоб діти, батьки яких працюють, мали право користуватися призначеними для них службами й установами по догляду за дітьми. |
| Декларація про викорінювання насилля щодо жінок (1993 р.) | **Генеральна Асамблея,**  підтверджуючи, що насильство по відношенню до жінок є порушенням прав людини і основних свобод жінок, а також  перешкоджає або не дозволяє їм користуватися цими правами і  свободами, і будучи стурбована нездатністю вже протягом тривалого часу забезпечити захист і заохочення таких прав і свобод у випадках застосування насильства по відношенню до жінок,  визнаючи, що насильство по відношенню до жінок є проявом історично сформованого нерівного співвідношення сил  між чоловіками і жінками, яке призвело до домінування над жінками і дискримінації по відношенню до жінок з боку чоловіків, а також перешкоджає всебічному поліпшення становища жінок, і що насильство по відношенню до жінок є одним з основоположних соціальних механізмів, за допомогою якого жінок змушують займати підлегле становище порівняно з чоловіками,  будучи стурбована тим, що деякі групи жінок, наприклад жінки, що належать до національних меншин, жінки, що відносяться до корінного населення, жінки-біженці,  жінки-мігранти, жінки, які проживають в сільських і віддалених районах, жінки, позбавлені засобів до існування, жінки,  що знаходяться в різного роду установах або містяться в укладанні, дівчатка, жінки-інваліди, літні жінки і жінки в районах збройних конфліктів, особливо схильні до насильства,  посилаючись на висновок, що міститься в пункті 23 додатка до резолюції 1990/15 Економічної і Соціальної Ради від 24 травня  1990 року, про те, що визнання того факту, що насильство в відношенню до жінок в сім'ї і суспільстві зростає і зачіпає всіх жінок, незалежно від майнового і соціального стану, а також рівня культури, повинно супроводжуватися терміновими і  ефективними заходами щодо ліквідації насильства,  посилаючись також на резолюцію 1991/18 Економічної та Соціальної Ради від 30 травня 1991 року, в якій Рада  рекомендувала розробити основу для міжнародного документа, в  якому конкретно розглядалася б проблема насильства по відношенню до жінок,  вітаючи роль, яку відіграють жіночі рухи в  залученні все більшої уваги до характеру, серйозності і масштабів проблеми насильства по відношенню до жінок,  будучи стурбована тим, що можливості досягнення жінками юридичної, соціальної, політичної та економічної рівності в суспільстві обмежуються, зокрема, постійним і ендемічним характером насильства,  будучи переконана в тому, що з урахуванням вищевикладеного виникає  необхідність в чіткому і всеосяжну визначенні насильства в відношенню до жінок, чіткому викладі прав, що дозволяють забезпечити  викорінення насильства щодо жінок в усіх його формах, рішучих зусиль з боку держав щодо виконання своїх зобов'язань і рішучих зусиль з боку міжнародного спільноти в цілому по викоріненню насильства по відношенню до жінок,  урочисто проголошує цю Декларацію про  викорінення насильства щодо жінок і настійно закликає докласти всіх зусиль для повсюдного ознайомлення з Декларацією і її дотримання |
| Пекінська Платформа Дій та Пекінська декларація (1995 р.) | 1. Ми, уряди, що беруть участь у четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок,  4. З огляду на сподівання всіх жінок в усьому світі і беручи до уваги розмаїття жінок та їхніх ролей і обставин, вшановуючи  жінок, що проклали шлях, і натхненні надією, уособленням якої є молодь світу,  5. Визнаємо, що за останнє десятиліття становище жінок в основному істотно поліпшилося, але такий прогрес був  нерівномірним, і нерівність між чоловіками та жінками існує, як і  раніше, й основні перешкоди зберігаються, що серйозно відбивається  на добробуті всіх людей,  6. Визнаємо також, що ця ситуація збільшується посиленням бідності, що позначається на житті більшості людей у світі, особливо жінок і дітей, і походження якої варто шукати як у внутрішньодержавній, так і в міжнародній сферах,  7. Заявляємо про свою беззастережну прихильність справі усунення цих обмежень і перешкод і подальшому поліпшенню в такий  спосіб становища жінок в усьому світі й розширенню їхніх можливостей та погоджуємося з тим, що це вимагає вживання невідкладних заходів, перейнятих рішучістю, духом надії, співробітництва і солідарності, уже сьогодні, аби ми вступили в наступне сторіччя з новими досягненнями. |
| Декларація Тисячоліття ООН (2000 р) | Затверджено резолюцією 55/2 Генеральної Асамблеї  від 8 вересня 2000 року  1. Ми, глави держав і урядів, зібралися в штаб-квартирі Організації Об'єднаних Націй в Нью-Йорку з 6 по 8 вересня 2000 року, на зорі нового тисячоліття, щоб  знову підтвердити нашу віру в Організацію і її Статут як непорушні основи більш мирного, процвітаючого і справедливого світу.  2. Ми визнаємо, що крім індивідуальної відповідальності перед нашими власними товариствами ми несемо також колективну відповідальність за утвердження принципів людської гідності, справедливості та рівності на глобальному рівні.  Тому ми як керівники відповідальні перед усіма жителями Землі, особливо перед найуразливішими з них, і зокрема перед дітьми світу, яким належить майбутнє.  6. Ми вважаємо, що істотно важливе значення для міжнародних відносин в XXI столітті буде мати ряд фундаментальних цінностей. До них відносяться:  Свобода. Чоловіки і жінки мають право жити і ростити своїх дітей в гідних людини умовах, вільних від голоду і страху насильства, пригноблення і несправедливості. Кращою гарантією цих прав є демократична форма правління, заснована на широкій участі і волі народу.  Рівність. Жодна людина і жодна країна не повинні позбавлятися можливості користуватися благами розвитку. Повинно бути гарантовано рівність прав і можливостей чоловіків і жінок.  Солідарність. Глобальні проблеми повинні вирішуватися при справедливому розподілі витрат і тягаря відповідно до фундаментальними принципами рівності і соціальної справедливості.  Ті, хто страждають або знаходяться в найгіршому становищі, заслуговують допомоги з боку тих, хто знаходиться в найбільш сприятливому становищі.  11. Ми докладемо всіх зусиль до того, щоб позбавити наших одноплемінників, чоловіків, жінок і дітей, від принижує людську гідність крайньої убогості, в умовах якої в даний час змушені жити понад мільярд з них. Ми віддані тому, щоб перетворити право на розвиток в реальність для всіх і позбавити весь рід людський від потреби.  12. У зв'язку з цим ми твердо мають намір створити, як на національному, так і на глобальному рівні, умови, що сприяють розвитку і ліквідації бідності.  20. Ми також сповнені рішучості:  сприяти рівності чоловіків і жінок та розширення прав і можливостей жінок як ефективних засобів боротьби з бідністю, голодом і хворобами і стимулювання розвитку, що носить справді стійкий характер;  розробити і здійснити стратегії, що дають молодим людям у всьому світі реальний шанс знаходити гідну і продуктивну роботу;  25. Тому ми сповнені рішучості:  повністю поважати і підтримувати Загальну декларацію прав людини;  домагатися повного захисту і заохочення у всіх наших країнах цивільних, політичних, економічних, соціальних і культурних прав для всіх;  зміцнювати потенціал всіх наших країн для втілення в життя принципів і практики демократії і поваги прав людини, включаючи права меншин;  вести боротьбу з усіма формами насильства по відношенню до жінок і здійснювати Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок |
| Хартія  основних прав Європейського Союзу  (Ніцца 7 грудня 2000 року) | Глава III. рівність  Стаття 20 Рівність у правах  Всі люди рівні в правах.  **Стаття 21 Недопущення дискримінації**  1. Заборона дискримінації будь-якого роду, зокрема, по ознакою статі, раси, кольору шкіри, етнічного або соціального походження, генетичних характеристик, мови, релігії або переконань, політичних та інших поглядів, приналежності до національної меншини, майнового стану, походження, обмеженою працездатності, віку або сексуальної орієнтації.  2. У сфері застосування Договору про заснування Європейського співтовариство і Договору про Європейський Союз і без шкоди для особливих положень зазначених договорів будь-яка дискримінація за ознакою громадянства забороняється.  **Стаття 23 Рівноправність чоловіків і жінок**  Рівноправність чоловіків і жінок має бути забезпечено у всіх областях, в тому числі в сфері працевлаштування, роботи і винагороди за працю.  Принцип рівноправності не є перешкодою для збереження або вжиття заходів, які передбачають особливі переваги для недостатньо представленого статі.  **Стаття 24 Права дитини**  1. Діти мають право на захист і догляд, необхідні для їх благополуччя. Вони можуть вільно висловлювати свою думку. Воно враховується в стосуються їх випадках в залежності від їх віку і  зрілості.  2. При здійсненні будь-яких дій по відношенню до дітей, як з Органи державної влади, так і з боку приватних установ, вищі інтереси дитини повинні розглядатися як пріоритетні.  3. Кожна дитина має право регулярно підтримувати особисті відносини і прямі контакти з обома батьками, якщо тільки це який суперечить його інтересам.  **Стаття 29 Право на послуги з працевлаштування**  Кожна людина має право на доступ до безкоштовних послуг по працевлаштуванню.  **Стаття 30 Захист у разі незаконного звільнення**  Кожен громадянин має право, відповідно до права Спільноти і національного законодавства та практики, на захист від незаконного звільнення.  **Стаття 31 Справедливі та рівні умови праці**  1. Кожен громадянин має право на роботу в умовах, забезпечують охорону його здоров'я, його безпеку і повагу його гідності.  2. Кожен громадянин має право на обмеження максимальної тривалості робочого часу і на щоденний і щотижневий відпочинок, а так само на щорічну оплачувану відпустку.  **Стаття 32 Заборона використання дитячої праці та охорона праці молодих людей**  Використання дитячої праці забороняється. мінімальний вік для прийому на роботу не може бути нижче віку завершення обов'язкової шкільної освіти, без шкоди для норм, більш сприятливих щодо молодих людей, крім випадків окремих обмежених виключень.  Молодим людям, прийнятим на роботу, створюються відповідні їхньому віку умови праці; їм забезпечується захист від економічної експлуатації та залучення до будь-якої праці, який  може завдати шкоди їх безпеки, здоров'ю, фізичному, розумовому, моральному або соціальному розвитку, або перешкодити отриманню ними освіти.  **Стаття 33 Сімейне життя і професійна діяльність**  1. Охорона сім'ї забезпечується на юридичному, економічному і соціальному рівнях.  2. З метою забезпечення можливості поєднувати сімейне життя і професійну діяльність кожній жінці надається право на захист від звільнення через вагітність, а також право на оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами і післяпологовий відпустку, або відпустку в зв'язку з усиновленням дитини.  **Стаття 34 Соціальне забезпечення і соціальна допомога**  1. Європейський Союз визнає і дотримується право на отримання допомоги по соціальному страхуванню і соціальне забезпечення в випадку народження дитини, хвороби, виробничих травм,  неможливості самостійного існування або старості, а також в разі втрати роботи відповідно до умов, передбаченими правом Європейських співтовариств і національними законодавством і практикою.  2. Будь-яка особа, яка проживає або переміщається на законних підставах на території Європейського Союзу, має право на виплату допомоги в сфері соціального забезпечення та соціальні пільги відповідно до права Європейських співтовариств і національного законодавства та практики.  3. З метою боротьби з соціальним відторгненням і бідністю Європейський Союз визнає і дотримується право на отримання соціальної допомоги і житлових субсидій, призначених для  забезпечення гідного існування для всіх, хто не має в своєму розпорядженні достатніми засобами, відповідно до умов, передбаченими правом Європейських співтовариств і національним законодавством і практикою. |
| Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція, 2011)  **(CETS № 210)** | **Стаття 1**  Цілі Конвенції  1. Цілями цієї Конвенції є:  а) захист жінок від усіх форм насильства й недопущення, кримінальне переслідування та ліквідація насильства стосовно жінок і домашнього насильства;  b) сприяння ліквідації всіх форм дискримінації стосовно жінок та заохочення дійсної рівності між жінками та чоловіками, у тому числі шляхом надання жінкам самостійності;  с) розробка всеосяжних рамок, політики та заходів для захисту всіх жертв насильства стосовно жінок і домашнього насильства та надання їм допомоги;  d) заохочення міжнародного співробітництва з метою ліквідації насильства стосовно жінок і домашнього насильства;  е) забезпечення підтримки та надання допомоги організаціям та правоохоронним органам в ефективному співробітництві  для прийняття комплексного підходу до ліквідації насильства стосовно жінок і домашнього насильства.  2. Ця Конвенція для забезпечення ефективного виконання Сторонами її положень установлює особливий механізм моніторингу.  **Стаття 4** Основоположні права, рівність і недискримінація  1. Сторони вживають необхідних законодавчих та інших заходів для підтримки та захисту права кожного, особливо жінок, на те, щоб жити без насильства як в публічній, так і в приватній сферах.  2. Сторони осуджують усі форми дискримінації стосовно жінок і своєчасно вживають необхідних законодавчих та інших заходів для запобігання дискримінації, зокрема шляхом:  – закріплення в їхніх національних конституціях або іншому відповідному законодавстві принципу рівності між жінками  та чоловіками й забезпечення практичної реалізації цього принципу;  – заборони дискримінації стосовно жінок, у тому числі за допомогою використання санкцій, де це доречно;  – скасування законів та практики, які є дискримінаційними стосовно жінок.  3. Виконання положень цієї Конвенції Сторонами, зокрема вжиття заходів для захисту прав жертв, забезпечується без дискримінації за будь-якою ознакою, як-от: статі, гендеру, раси, кольору шкіри, мови, релігійних, політичних або інших переконань, національного або соціального походження, належності до національної меншини, майнового стану, народження, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності, віку, стану здоров’я, інвалідності, сімейного стану, статусу мігранта чи біженця або іншого статусу.  4. Спеціальні заходи, які є необхідними для запобігання насильству за гендерною ознакою та захисту жінок від насильства за гендерною ознакою, не розглядаються як дискримінація згідно з положеннями цієї Конвенції.  **Стаття 8** Фінансові ресурси  Сторони виділяють відповідні фінансові та людські ресурси для належного здійснення комплексної політики, заходів і програм  для запобігання всім формам насильства та для боротьби з усіма формами насильства, які підпадають під сферу застосування цієї Конвенції, у тому числі тієї комплексної політики, заходів і програм, які здійснюються неурядовими організаціями та громадянським  суспільством.  **Стаття 12** Загальні зобов’язання  1. Сторони вживають необхідних заходів для заохочення змін  у соціальних і культурних моделях поведінки жінок та чоловіків з метою викорінення упереджень, звичаїв, традицій та всіх інших  практик, які ґрунтуються на ідеї неповноцінності жінок або на стереотипних ролях жінок та чоловіків.  2. Сторони вживають необхідних законодавчих та інших заходів для запобігання всім формам насильства, які підпадають під  сферу застосування цієї Конвенції, будь-якою фізичною або юридичною особою.  3. Будь-які заходи, ужиті згідно із цією главою, повинні враховувати й спрямовуватися на особливі потреби осіб, які стали вразливими внаслідок особливих обставин; у центрі таких заходів повинні бути права людини всіх жертв.  4. Сторони вживають необхідних заходів для заохочення всіх членів суспільства, особливо чоловіків і хлопців, активно сприяти запобіганню всім формам насильства, які підпадають під сферу застосування цієї Конвенції.  5. Сторони забезпечують, щоб культура, звичаї, релігія, традиція або так звана «честь» не розглядалися як виправдання будь-яких актів насильства, які підпадають під сферу застосування цієї Конвенції.  6. Сторони вживають необхідних заходів для заохочення програм та діяльності для надання жінкам самостійності.  **Стаття 18** Загальні зобов’язання  1. Сторони вживають необхідних законодавчих або інших заходів для захисту всіх жертв від будь-яких подальших актів насильства.  2. Сторони вживають необхідних законодавчих або інших заходів згідно з національним законодавством для забезпечення існування належних механізмів здійснення ефективного співробітництва між усіма відповідними державними органами, у тому числі судовими органами, прокуратурою, правоохоронними органами, місцевими та регіональними органами, а також неурядовими організаціями та іншими відповідними організаціями й суб’єктами, для захисту й підтримки жертв і свідків усіх форм насильства, які підпадають під сферу застосування цієї Конвенції, у тому числі шляхом звернення до загальних і спеціалізованих служб підтримки, зазначених у статтях 20 та 22 цієї Конвенції. |

* + 1. Національні джерела забезпечення прав жінок

|  |  |
| --- | --- |
| Джерело | Зміст |
| Конституція України  1996 р. | **Стаття 21.** Усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах. Права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними.  **Стаття 24.** Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом.  Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.  Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; 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. |
| Закон України «Про забезпе­чення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» 08.09.2005 р. | **Стаття 1.**Визначення термінів  У цьому Законі наведені нижче терміни вживаються в такому значенні:  рівні права жінок і чоловіків - відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі;  рівні можливості жінок і чоловіків - рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків;  дискримінація за ознакою статі - ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об’єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;  позитивні дії - спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну об’єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях жінок і чоловіків щодо реалізації прав і свобод, встановлених [Конституцією](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80) і законами України;  **Стаття 3.**Основні напрями державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків  Державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована на:  утвердження ґендерної рівності;  недопущення дискримінації за ознакою статі;  застосування позитивних дій;  запобігання та протидію насильству за ознакою статі, у тому числі всім проявам насильства стосовно жінок;  забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень;  забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків;  підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства;  виховання і пропаганду серед населення України культури ґендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері;  захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі.  **Стаття 6.**Заборона дискримінації за ознакою статі  Дискримінація за ознакою статі забороняється.  ***Не вважаються дискримінацією за ознакою статі:***  ***спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини;***  ***обов'язкова строкова військова служба для чоловіків, передбачена законом;***  ***різниця в пенсійному віці для жінок і чоловіків, передбачена законом;***  ***особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я;***  ***позитивні дії.***  **Розділ II** **МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ**  **Стаття 7.**Органи, установи та організації, наділені повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків  Органами, установами та організаціями, наділеними повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, є:  Верховна Рада України;  Уповноважений Верховної Ради України з прав людини;  Кабінет Міністрів України;  спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;  органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, визначені в їх складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;  громадські об’єднання.  Органи державної влади та органи місцевого самоврядування, підприємства, організації та установи, громадські об’єднання сприяють збалансованому представництву статей в управлінні та прийнятті рішень. Для досягнення мети цього Закону у своїй діяльності вони можуть застосовувати позитивні дії.  **Розділ VI** **ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПРО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ**  **Стаття 22.**Оскарження дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань, насильства за ознакою статі  Особа, яка вважає, що стосовно неї було застосовано дискримінацію за ознакою статі чи вона стала об'єктом сексуальних домагань або постраждала від насильства за ознакою статі, має право звернутися зі скаргою до державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду в порядку, визначеному законом.  Особи або групи осіб мають право надсилати повідомлення про порушення прав, гарантованих Конвенцією ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, до Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок у разі, якщо вичерпані внутрішні засоби правового захисту або якщо застосування таких засобів захисту невиправдано затягується.  **Стаття 23.**Відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань, насильства за ознакою статі  Особа має право на відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих їй унаслідок дискримінації за ознакою статі, сексуальних домагань чи інших актів насильства за ознакою статі. Моральна шкода відшкодовується незалежно від матеріальних збитків, які підлягають відшкодуванню, та не пов'язана з їх розміром.  Порядок відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації за ознакою статі, сексуальних домагань чи інших актів насильства за ознакою статі, визначається законом.  **Стаття 24.**Відповідальність за порушення законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків  Особи, винні в порушенні вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність згідно із законом. |
| Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» 06.09.2012 р. | **Стаття 1.** Визначення термінів  1. У цьому Законі наведені нижче терміни вживаються в такому значенні:  2) дискримінація - ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі - певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об’єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;  3) непряма дискримінація - ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об’єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;  **Стаття 4.**Сфера дії Закону  1. Дія цього Закону поширюється на відносини між юридичними особами публічного та приватного права, місцезнаходження яких зареєстровано на території України, а також фізичними особами, які перебувають на території України.  Дія цього Закону поширюється на такі сфери суспільних відносин:  громадсько-політична діяльність;  державна служба та служба в органах місцевого самоврядування;  правосуддя;  трудові відносини, у тому числі застосування роботодавцем принципу розумного пристосування;  охорона здоров’я;  освіта;  соціальний захист;  житлові відносини;  доступ до товарів і послуг;  на інші сфери суспільних відносин. |
| Кодекс Законів про працю України | **Стаття 2-1.** Рівність трудових прав громадян України  Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров’я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов’язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об’єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов’язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов’язаними з характером роботи або умовами її виконання.  **Глава XII** **ПРАЦЯ ЖІНОК**  **Стаття 174 – 1861.** |
| Сімейний кодекс України | **Стаття 7.** Загальні засади регулювання сімейних відносин  4. Регулювання сімейних відносин здійснюється з урахуванням права на таємницю особистого життя їх учасників, їхнього права на особисту свободу та недопустимості свавільного втручання у сімейне життя.  5. Учасник сімейних відносин не може мати привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, статі, політичних, релігійних та інших переконань, етнічного та соціального походження, матеріального стану, місця проживання, за мовними та іншими ознаками.  6. Жінка та чоловік мають рівні права і обов'язки у сімейних відносинах, шлюбі та сім'ї.  **Стаття 141.** Рівність прав та обов'язків батьків щодо дитини  1. Мати, батько мають рівні права та обов'язки щодо дитини, незалежно від того, чи перебували вони у шлюбі між собою.  2. Розірвання шлюбу між батьками, проживання їх окремо від дитини не впливає на обсяг їхніх прав і не звільняє від обов'язків щодо дитини, крім випадку, передбаченого частиною п’ятою статті 157 цього Кодексу. |
| Кримінальний кодекс України | **Стаття 161.** Порушення рівноправності громадян залежно від їх расової, національної належності, релігійних переконань, інвалідності та за іншими ознаками  1. Умисні дії, спрямовані на розпалювання національної, расової чи релігійної ворожнечі та ненависті, на приниження національної честі та гідності, або образа почуттів громадян у зв'язку з їхніми релігійними переконаннями, а також пряме чи непряме обмеження прав або встановлення прямих чи непрямих привілеїв громадян за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, інвалідності, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками -  караються штрафом від двохсот до п'ятисот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або обмеженням волі на строк до п'яти років, або позбавленням волі на строк до трьох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років або без такого.  2. Ті самі дії, поєднані з насильством, обманом чи погрозами, а також вчинені службовою особою, -  караються штрафом від п'ятисот до тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням волі на строк від двох до п'яти років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років або без такого.  **Стаття 126-1**. Домашнє насильство  Домашнє насильство, тобто умисне систематичне вчинення фізичного, психологічного або економічного насильства щодо подружжя чи колишнього подружжя або іншої особи, з якою винний перебуває (перебував) у сімейних або близьких відносинах, що призводить до фізичних або психологічних страждань, розладів здоров’я, втрати працездатності, емоційної залежності або погіршення якості життя потерпілої особи, -  карається громадськими роботами на строк від ста п’ятдесяти до двохсот сорока годин, або арештом на строк до шести місяців, або обмеженням волі на строк до п’яти років, або позбавленням волі на строк до двох років.  **Розділ XIII-1.** **ОБМЕЖУВАЛЬНІ ЗАХОДИ**  **Стаття 91-1**. Обмежувальні заходи, що застосовуються до осіб, які вчинили домашнє насильство  1. В інтересах потерпілого від злочину, пов’язаного з домашнім насильством, одночасно з призначенням покарання, не пов’язаного з позбавленням волі, або звільненням з підстав, передбачених цим Кодексом, від кримінальної відповідальності чи покарання, суд може застосувати до особи, яка вчинила домашнє насильство, один або декілька обмежувальних заходів, відповідно до якого (яких) на засудженого можуть бути покладені такі обов’язки:  1) заборона перебувати в місці спільного проживання з особою, яка постраждала від домашнього насильства;  2) обмеження спілкування з дитиною у разі, якщо домашнє насильство вчинено стосовно дитини або у її присутності;  3) заборона наближатися на визначену відстань до місця, де особа, яка постраждала від домашнього насильства, може постійно чи тимчасово проживати, тимчасово чи систематично перебувати у зв’язку з роботою, навчанням, лікуванням чи з інших причин;  4) заборона листування, телефонних переговорів з особою, яка постраждала від домашнього насильства, інших контактів через засоби зв’язку чи електронних комунікацій особисто або через третіх осіб;  5) направлення для проходження програми для кривдників або пробаційної програми. |
| Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» | **Стаття 1. Визначення термінів**  Для цілей цього Закону наведені нижче терміни вживаються у такому значенні:  *насильство в сім'ї* - будь-які умисні дії фізичного, сексуального, психологічного чи економічного спрямування одного члена сім'ї по відношенню до іншого члена сім'ї, якщо ці дії порушують конституційні права і свободи члена сім'ї як людини та громадянина і наносять йому моральну шкоду, шкоду його фізичному чи психічному здоров'ю;  *фізичне насильство в сім'ї -* умисне нанесення одним членом сім'ї іншому члену сім'ї побоїв, тілесних ушкоджень, що може призвести або призвело до смерті постраждалого, порушення фізичного чи психічного здоров'я, нанесення шкоди його честі і гідності;  *сексуальне насильство в сім'ї* - протиправне посягання одного члена сім'ї на статеву недоторканість іншого члена сім'ї, а також дії сексуального характеру по відношенню до дитини, яка є членом цієї сім'ї;  *психологічне насильство в сім'ї* - насильство, пов'язане з дією одного члена сім'ї на психіку іншого члена сім'ї шляхом словесних образ або погроз, переслідування, залякування, якими навмисно спричиняється емоційна невпевненість, нездатність захистити себе та може завдаватися або завдається шкода психічному здоров'ю;  *економічне насильство в сім'ї* - умисне позбавлення одним членом сім'ї іншого члена сім'ї житла, їжі, одягу та іншого майна чи коштів, на які постраждалий має передбачене законом право, що може призвести до його смерті, викликати порушення фізичного чи психічного здоров'я;  *члени сім'ї* - особи, які перебувають у шлюбі; проживають однією сім'єю, але не перебувають у шлюбі між собою; їхні діти; особи, які перебувають під опікою чи піклуванням; є родичами прямої або непрямої лінії споріднення за умови спільного проживання;  *жертва насильства в сім'ї* - член сім'ї, який постраждав від фізичного, сексуального, психологічного чи економічного насильства з боку іншого члена сім'ї;  *попередження насильства в сім'ї* - система соціальних і спеціальних заходів, спрямованих на усунення причин і умов, які сприяють вчиненню насильства в сім'ї, припинення насильства в сім'ї, яке готується або вже почалося, притягнення до відповідальності осіб, винних у вчиненні насильства в сім'ї, а  також медико-соціальна реабілітація жертв насильства в сім'ї;  *реальна загроза вчинення насильства в сім'ї* – погроза вчинення одним членом сім'ї стосовно іншого члена сім'ї умисних дій, передбачених абзацом другим цієї статті, якщо є реальні підстави очікувати її виконання;  *захисний припис* - спеціальна форма реагування уповноважених підрозділів органів Національної поліції щодо захисту жертви насильства в сім'ї, яким особі, яка вчинила насильство в сім'ї, забороняється вчиняти певні дії стосовно жертви насильства в сім'ї; |
| Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування  14.01.1998 р. | **Стаття 1.**Поняття загальнообов'язкового державного соціального страхування  Загальнообов'язкове державне соціальне страхування - це система прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає надання соціального захисту, що включає матеріальне забезпечення громадян у разі хвороби, повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом, за рахунок грошових фондів, що формуються шляхом сплати страхових внесків власником або уповноваженим ним органом (далі - роботодавець), громадянами, а також бюджетних та інших джерел, передбачених законом.  **Стаття 25.** Види соціальних послуг та матеріального забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням  За загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням надаються такі види соціальних послуг та матеріального забезпечення:  2) медичне страхування:  діагностика та амбулаторне лікування;  стаціонарне лікування;  надання готових лікарських засобів та виробів медичного призначення;  профілактичні та освітні заходи;  забезпечення медичної реабілітації осіб, які перенесли особливо важкі операції або мають хронічні захворювання.  Обсяг послуг, що надаються за рахунок коштів обов'язкового медичного страхування, визначається базовою та територіальними програмами обов'язкового медичного страхування, які затверджуються в порядку, встановленому законодавством;  3) страхування у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності;  допомога по тимчасовій непрацездатності (включаючи догляд за хворою дитиною);  допомога по вагітності та пологах;  4) страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання:  профілактичні заходи по запобіганню нещасним випадкам на виробництві та професійним захворюванням;  відновлення здоров'я та працездатності потерпілого;  допомога по тимчасовій непрацездатності внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання;  відшкодування збитків, заподіяних працівникові каліцтвом чи іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним своїх трудових обов'язків;  допомога на поховання осіб, які померли внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання;  5) страхування від безробіття:  допомога по безробіттю;  відшкодування витрат, пов'язаних із професійною підготовкою або перепідготовкою та профорієнтацією;  дотація роботодавцю для працевлаштування безробітних, у тому числі молоді на перше робоче місце;  допомога на поховання безробітного;  профілактичні заходи, спрямовані на запобігання настанню страхових випадків. |
| Закон України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування»  23.09.1999 р. | Цей Закон відповідно до Основ законодавства України про загальнообов’язкове державне соціальне страхування визначає правові, фінансові та організаційні засади загальнообов’язкового державного соціального страхування, гарантії працюючих громадян щодо їх соціального захисту у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності, вагітністю та пологами, від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, охорони життя та здоров’я. |
| Закон України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми»  21.11.1992 р. | **Стаття 1.**Право сімей з дітьми на державну допомогу  Громадяни України, в сім'ях яких виховуються та проживають неповнолітні діти, мають право на державну допомогу у випадках та на умовах, передбачених цим Законом та іншими законами України.  Іноземці та особи без громадянства, які постійно проживають в Україні, а також особи, яких визнано в Україні біженцями або особами, які потребують додаткового захисту, мають право на державну допомогу нарівні з громадянами України на умовах, передбачених цим Законом, іншими законами або міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.  **Стаття 3.**Види державної допомоги сім'ям з дітьми  Відповідно до цього Закону призначаються такі види державної допомоги сім'ям з дітьми:  1) допомога у зв'язку з вагітністю та пологами;  2) допомога при народженні дитини;  2**-1**) допомога при усиновленні дитини;  4) допомога на дітей, над якими встановлено опіку чи піклування;  5) допомога на дітей одиноким матерям;  5**-1**) допомога на дітей, хворих на тяжкі перинатальні ураження нервової системи, тяжкі вроджені вади розвитку, рідкісні орфанні захворювання, онкологічні, онкогематологічні захворювання, дитячий церебральний параліч, тяжкі психічні розлади, цукровий діабет I типу (інсулінозалежний), гострі або хронічні захворювання нирок IV ступеня, на дитину, яка отримала тяжку травму, потребує трансплантації органа, потребує паліативної допомоги, яким не встановлено інвалідність.  Місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, підприємства, установи, організації та об'єднання громадян за рахунок власних коштів можуть запроваджувати додаткові види допомоги та встановлювати доплати до державної допомоги сім'ям з дітьми.  **Стаття 4.**Джерела покриття витрат на виплату державної допомоги сім'ям з дітьми  Покриття витрат на виплату державної допомоги сім'ям з дітьми здійснюється за рахунок коштів Державного бюджету України. |
| Закон України «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім’ям»  01.06.2000 р. | Стаття 1. Визначення термінів  У цьому Законі терміни вживаються в такому значенні:  державна соціальна допомога малозабезпеченим сім’ям (далі - державна соціальна допомога) - щомісячна допомога, яка надається малозабезпеченим сім’ям у грошовій формі в розмірі, що залежить від величини середньомісячного сукупного доходу сім’ї;  допомога на здобуття економічної самостійності малозабезпеченої сім’ї - безвідсоткова поворотна фінансова допомога, яка надається одноразово непрацюючій працездатній особі з числа членів малозабезпеченої сім’ї для організації підприємницької діяльності та сприяння її економічній самостійності;  малозабезпечена сім’я - сім’я, яка з поважних або незалежних від неї причин має середньомісячний сукупний дохід нижчий, ніж прожитковий мінімум для сім’ї;  Стаття 5. Розмір державної соціальної допомоги  Розмір державної соціальної допомоги визначається як різниця між прожитковим мінімумом для сім’ї та її середньомісячним сукупним доходом.  До стабілізації економічного становища в Україні розмір державної соціальної допомоги визначається з урахуванням рівня забезпечення прожиткового мінімуму.  Рівень забезпечення прожиткового мінімуму встановлюється виходячи з можливостей Державного бюджету України і затверджується одночасно з прийняттям закону про Державний бюджет України на відповідний рік.  Для громадян, які одержали статус особи, яка проживає і працює (навчається) на території населеного пункту, якому надано статус гірського, прожитковий мінімум збільшується на 20 відсотків.  Максимальний розмір державної соціальної допомоги не може перевищувати прожитковий мінімум для сім’ї, крім випадків, передбачених частиною четвертою цієї статті. |
| Закон України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії»  05.10.2000 р. | Стаття 7. Державні соціальні стандарти у сфері доходів населення  Державні соціальні стандарти у сфері доходів населення встановлюються з метою визначення розмірів державних соціальних гарантій у сфері оплати праці, виплат за обов’язковим державним соціальним страхуванням, права на отримання інших видів соціальних виплат і державної соціальної допомоги та їх розмірів, а також визначення пріоритетності напрямів державної соціальної політики.  Стаття 8. Державні соціальні нормативи у сфері соціальних послуг  Державні соціальні нормативи у сфері надання соціальних послуг встановлюються для визначення розмірів державних гарантій соціальної підтримки осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах.  З цією метою визначаються:  перелік, види та обсяги соціальних послуг, які надаються за рахунок державного та місцевого бюджетів і страхових фондів;  норми та нормативи надання соціальних послуг особам, які перебувають у складних життєвих обставинах;  показники якості соціальних послуг. |
| Указ Президента України «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (№1135 від 26 липня 2005р.) | 2. Установити, що посадові особи міністерств, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади, на яких покладається виконання обов'язків щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, організовують у межах своїх повноважень роботу відповідних органів виконавчої влади стосовно:  забезпечення надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей у відповідній сфері діяльності;  співробітництва з громадськими організаціями, зокрема громадськими жіночими організаціями, для узагальнення інформації щодо стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та визначення шляхів запобігання виникненню дискримінації за ознакою статі;  сприяння створенню рівних умов для поєднання жінками і чоловіками професійних і сімейних обов'язків, у тому числі шляхом розвитку соціальних послуг;  здійснення заходів, спрямованих на формування гендерної культури населення, провадження відповідної інформаційно-пропагандистської діяльності;  забезпечення додержання законодавства щодо рівності прав та можливостей жінок і чоловіків;  розгляду та проведення аналізу звернень громадян з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;  організації систематичного навчання посадових осіб центральних та місцевих органів виконавчої влади із зазначених питань;  впровадження гендерних підходів до організації роботи центральних та місцевих органів виконавчої влади з урахуванням досвіду інших держав. |
| Постанова Кабінету Міністрів України «Питання проведення гендерно-правової експертизи» від 28 листопада 2018 р. № 997 | 2. Метою проведення гендерно-правової експертизи є:  1) проведення комплексного дослідження законодавства та проектів нормативно-правових актів у частині їх відповідності міжнародним договорам України, згода на обов’язковість яких надана Верховною Радою України, та резолюціям міжнародних конференцій, міжнародних організацій, їх органів з прав людини стосовно дотримання принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;  2) запобігання прийняттю та наявності нормативно-правових актів, положення яких не відповідають принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. |
| Постанова Кабінету Міністрів  «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» від ід 11 квітня 2018 р. № 273 | **Шляхи і способи розв’язання проблеми**  Проблему недостатнього рівня впровадження принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків передбачається розв’язати шляхом застосуванням комплексного підходу та здійснення заходів, спрямованих на виконання таких пріоритетів:  удосконалення нормативно-правової бази, механізму проведення гендерно-правової експертизи та впровадження статистичних показників у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків:  - урахування гендерного компонента в програмах економічного та соціального розвитку з урахуванням актуальних потреб галузей і регіонів;  - розширення переліку статистичних показників за ознакою статі з розбивкою за іншими основними ознаками (вік, місце проживання, інвалідність, соціально-економічний статус тощо);  підвищення професійного рівня державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків:  - зменшення гендерного дисбалансу у сфері державної служби та управління людськими ресурсами;  - внесення до програм курсів підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;  - подолання гендерних стереотипів;  протидія дискримінації за ознакою статі та дискримінації більше ніж за однією ознакою, зокрема удосконалення механізму реалізації права на захист від дискримінації за ознакою статі та дискримінації за кількома ознаками, однією з яких є ознака статі, розгляду випадків такої дискримінації та вжиття відповідних заходів за його результатами;  виконання договірних та інших міжнародних зобов’язань щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків:  - збільшення частки жінок серед народних депутатів України, депутатів обласних та місцевих рад (міст обласного значення);  - зменшення розриву в оплаті праці;  залучення до виконання Програми міжнародних організацій та громадських об’єднань, діяльність яких спрямовується на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у суспільстві, зокрема зміцнення державно-приватного партнерства у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. |
| Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку призначення і виплати державної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям» від 24 лютого 2003 р.  № 250 | 2. Державна соціальна допомога призначається і виплачується малозабезпеченим сім’ям, які постійно проживають на території України та з поважних або незалежних від них причин мають середньомісячний сукупний дохід менший від прожиткового мінімуму для сім’ї.  Державна соціальна допомога призначається на шість місяців з місяця звернення за її призначенням.  3. Призначення і виплата державної соціальної допомоги здійснюються структурними підрозділами з питань соціального захисту населення районних, районних у мм. Києві та Севастополі держадміністрацій, виконавчими органами міських рад міст обласного значення, районних у містах (у разі їх утворення) рад (далі - органи соціального захисту населення) за зареєстрованим місцем проживання або місцем проживання уповноваженого представника малозабезпеченої сім’ї.  До складу малозабезпеченої сім’ї заявника включаються чоловік, дружина, рідні та усиновлені діти віком до 18 років, а також діти, які навчаються за денною формою здобуття освіти в закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої освіти (в тому числі у період між завершенням навчання в одному із зазначених закладів освіти і вступом до іншого закладу або в період між завершенням навчання за одним освітньо-кваліфікаційним рівнем і продовженням навчання за іншим за умови, що такий період не перевищує чотирьох місяців) до досягнення 23 років і не мають власних сімей; неодружені повнолітні діти, визнані особами з інвалідністю з дитинства I та II групи або особами з інвалідністю I групи, які проживають разом з батьками; непрацездатні батьки чоловіка та дружини, які проживають разом з ними і перебувають на їх утриманні у зв’язку з відсутністю власних доходів; особа, яка проживає разом з одинокою особою з інвалідністю I групи та доглядає за нею; жінка та чоловік, які не перебувають у шлюбі, але проживають однією сім’єю і мають спільних дітей. При цьому діти, які навчаються за денною формою здобуття освіти в закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої освіти до досягнення 23 років і не мають власних сімей, включаються до складу сім’ї незалежно від реєстрації місця проживання чи місця перебування. Особи, які перебувають на повному державному утриманні, до складу сім’ї не включаються. Права члена сім’ї має одинока особа.  Заява та декларація можуть бути надіслані органу соціального захисту населення поштою або в електронній формі (після введення в експлуатацію відповідних технічних та програмних засобів) через офіційний веб-сайт Мінсоцполітики або інтегровані з ним інформаційні системи органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування з накладенням кваліфікованого електронного підпису шляхом додавання до заяви в електронній формі ідентифікаційних даних заявника, підтверджених у процесі автентифікації із застосуванням електронної системи ідентифікації, в якій використовується база клієнтських даних банків. |
| Розпорядження КМУ «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки. Мир.Безпека» на період до 2020 року» від 24.02.2016 р. № 113-р | 2) проведення оцінки доступу до послуг з медичного обслуговування населення (медичних послуг) та соціально-психологічних послуг жінок і чоловіків, зокрема осіб з інвалідністю, громадян похилого віку, ВІЛ-позитивних осіб, вагітних жінок, жінок та чоловіків, які перебували в полоні, в тому числі зазнали катувань, сімей осіб, які пропали безвісти в ході конфлікту, малолітніх дітей, вдів, учасників військової операції та їх сімей, а також постраждалих від сексуального насильства |
| Розпорядження КМУ «Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року» від 05.09.2018 р. № 634-р. | 53. Прийняття законодавства, яке вимагає, щоб гендерне насильство щодо жінок в побутовій сфері враховувалося під час встановлення опіки над дітьми або визначення процедури участі в їх вихованні, а також підвищення обізнаності осіб, які працюють в судовій системі, про взаємозв’язок між таким насильством і розвитком дитини |

* 1. Законодавчі акти з питань попередження насильства в сім’ї.

**Спільний наказ Міністерства України у справах сім’ї, молоді та спорту та МВС України від 07.09.2009 N 3131/386 «Про затвердження Інструкції щодо порядку взаємодії структурних підрозділів, відповідальних за реалізацію державної політики щодо попередження насильства в сім'ї, служб у справах дітей, центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді та відповідних підрозділів органів внутрішніх справ з питань здійснення заходів з попередження насильства в сім'ї»**

* 1. Нормативне забезпечення соціальних прав вагітних жінок та жінок з дітьми віком до 3-х років
  2. Дискримінаційні порушення прав жінок на рівне положення з чоловіками

2.5 Гендерні стереотипи як чинники умов дискримінаційного положення жінок

* 1. Гарантії прав вагітних та жінок з дітьми віком до 3-х років
     1. Загальні та спеціальні гарантії прав вагітних та жінок з дітьми віком до 3-х років

Спеціальні юридичні гарантії

Міжнародні

Національні

Кримінальні

Конституційні

Адміністративні

Сімейні

Соціально-економічні

Репродуктивні

Охорони

Захисту

Здійснення

Охорони здоров’я

Трудові

Приписи

Дозволи

Заборони

Обмеження

* + 1. Заходи запобігання сімейному насильству та інших проявів дискримінації жінок

**Структурні підрозділи, установи, заклади, які здійснюють заходи щодо попередження насильства в сім’ї в м. Запоріжжя:**

1. Запорізьке районне відділення поліції Дніпровського відділу поліції ГУНП в Запорізькій області, м. Запоріжжя, вул. Героїв 37 батальйону, 12-б, тел. 102, тел. чергового (061) 239-50-61
2. Управління соціального захисту населення Запорізької районної державної адміністрації Запорізької області (відділ у справах соціального захисту громадян, сім’ї та дітей), 69089, м. Запоріжжя, вул. Розенталь, 3-а, каб.1.2, тел. (061) 223-61-75
3. Комунальний заклад «Центр надання соціальної допомоги» Запорізької районної ради запорізької області, 69089, м. Запоріжжя, вул. Розенталь, 3а, тел. (061) 7087872
4. Служба у справах дітей Запорізької районної державної адміністрації, 69089. м. Запоріжжя, вул. Істоміна, 8, тел. (061) 278-52-81
5. Запорізький обласний центр соціальних служб для сім’ї, дітей та молоді, м. запоріжжя, вул. Рекордна, 24, тел. (061)2247009.
6. Запорізький міський центр соціальних служб для сім’ї, дітей та молоді, м. Запоріжжя, вул. Рекордна, 34а, тел. (061)2282267.
7. Комунальний заклад «Запорізький обласний центр соціально-психологічної допомоги» Запорізької обласної ради, 69104, м. Запоріжжя, вул. Північнокільцева, 22-а (Космічний мікрорайон) тел. (061) 769-79-02, (061) 769-79-63; в Центрі особи, які постраждали від домашнього насильства, торгівлі людьми можуть отримати тимчасовий притулок та допомогу (психологічну, юридичну, соціальну) безкоштовно та цілодобово.

8. Комунальний заклад «Запорізький обласний центр соціально-психологічної реабілітації дітей» Запорізької обласної ради (надання соціальної допомоги неповнолітнім із забезпеченням проживання) 69093, м. Запоріжжя, вул. Узбекистанська, 13(061) 233-36-79 (061) 223-66-02 (061) 233-63-32.

9. Комунальний заклад «Центр соціальної підтримки дітей та сімей «Затишна домівка» Запорізької міської ради (для осіб, зареєстрованих в м. Запоріжжя) (складається з двох відділень: відділення для матерів з дітьми (стаціонарне перебування та надання комплексу соціальних послуг матерям з дітьми, вагітним жінкам, породіллям з новонародженою дитиною, їх соціально психологічної реабілітації, подолання складних життєвих обставин та визначення подальшого плану дій; відділення «Соціальна квартира» (стаціонарне перебування та надання комплексу соціальних послуг та захист прав осіб із числа дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, віком від 18 до 23 років, які опинились у складних життєвих обставинах та тимчасово влаштовані до Центру, шляхом забезпечення їх першочергових потреб та підготовки до самостійного життя ), 69041, Запорізька обл., місто Запоріжжя, Дніпровський район, вул. Таганська, будинок 8, тел. (061)709-90-02.

10. Кризовий центр надання психосоціальних послуг для жінок (у тому числі з дітьми), які постраждали від домашнього або гендернообумовленного насильства та опинились в складних життєвих обставинах «Фіалка» (надання притулку та соціально-психологічної допомоги), м. Мелітополь, вул. Бєляєва, 18, тел. 096-752-10-92, 0673766107.

11. Кризовий центр для тимчасового цілодобового проживання жінок, які постраждали від домашнього насильства (**надання притулку, консультування,соціальна профілактика),** м. Бердянськ, тел. 0681351852, (050)8301486.

1. Комунальний заклад «Обласний соціальний центр матері та дитини» Запорізької обласної ради (соціальний захист матерям з дітьми, які опинилися у складних життєвих обставинах зі стаціонарним проживанням), 71100, Запорізька обл., м. Бердянськ, вул. І.Франка, 18, тел. (0615)340554.
2. Запорізька обласна громадська організація «Об’єднання психологів та психоаналітиків “ВЗАЄМОДІЯ» (надання соціально-психологічних, правових послуг особам, які постраждали від домашнього насильства), м. Запоріжжя, просп. Соборний , 180а, (067)6176017, (099)1151771, (067)3938067

14. «Телефони довіри » - м. Запоріжжя, (061)**2281584,** 0663131584, 0675151584, 0634049284 (з 09:00 до 21:00, окрім вихідних та святкових днів).

15. Гаряча лінія для осіб, які постраждали від домашнього насильства – **1547**.

16. Комунальна установа «Запорізьке обласне бюро судово-медичної експертизи» Запорізької обласної ради, 69068, Запорізька обл., м. Запоріжжя, вул. Чарівна, буд. 30, тел. (061) 2651627, (061)2872382, (061)2656162, (061)2872316.

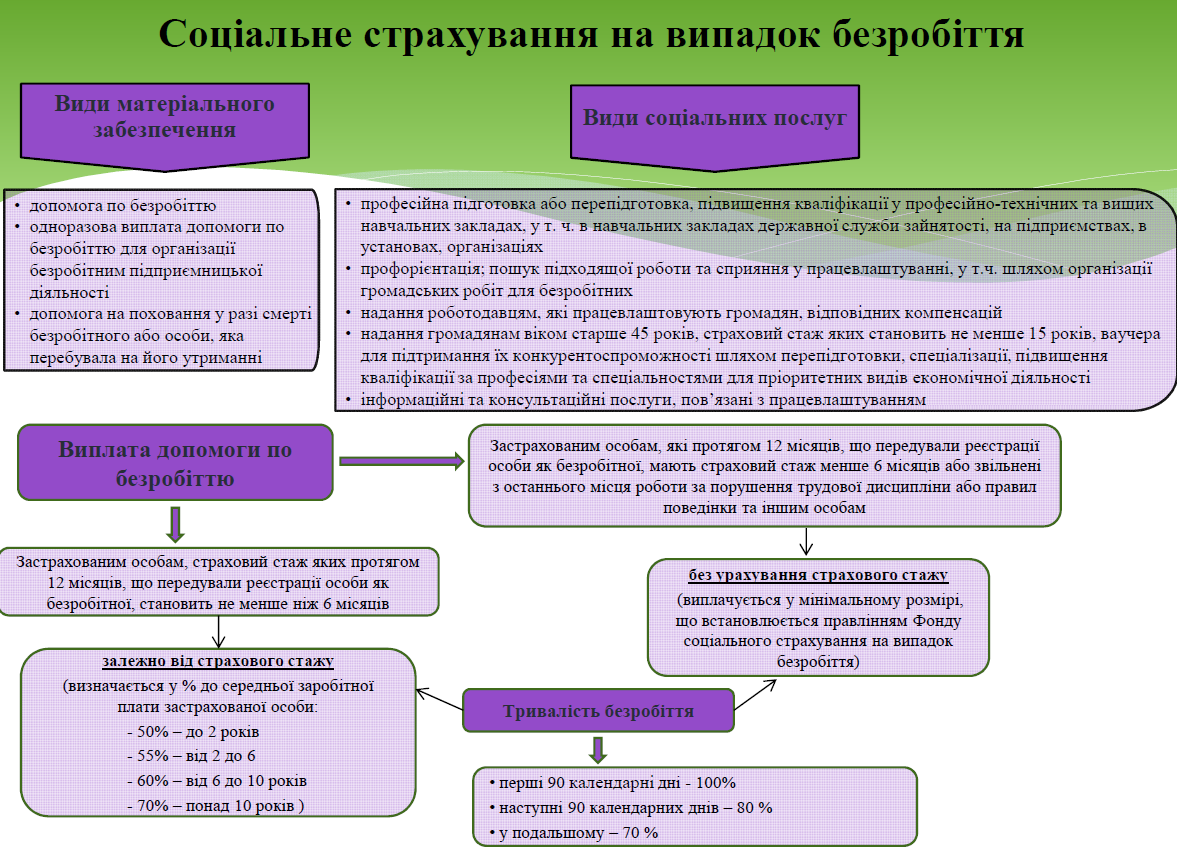
17. Громадська організація «Ла Страда-Україна» (адреса: 03113, м. Київ-113, а/с 26, тел./факс: +380442053695, e-mail: [info@la-strada.org.ua](mailto:info@la-strada.org.ua)). На базі ГО функціонує дві «гарячі» лінії: національна ***дитяча «гаряча» лінія***, яка працює за безкоштовним номером 0800500225 (зі стаціонарного телефону) та безкоштовним коротким номером 116111 (з мобільних), по будням з 12.00 до 20.00 та в суботу – з 12.00 до 16.00; ***національна «гаряча» лінія з попередження домашнього насильства, торгівлі людьми та гендерної дискримінації***, яка працює за безкоштовним номером 0800500335 (зі стаціонарного телефону) та безкоштовним коротким № 116123 (з мобільних), ***лінія працює цілодобово***.

18. Регіональний центр з надання безоплатної вторинної правової допомоги (в кримінальних провадженнях), 69002, м. Запоріжжя, пр. Соборний, 77, поверх 8, тел. (061)2244450.

19. Перший Запорізький місцевий центр з надання безоплатної вторинної правової допомоги (в цивільних та адміністративних провадженнях), 69002, пр. Соборний, 77, поверх 2, тел. (061)7646077, (099)3119281.

20. Другий Запорізький місцевий центр з надання безоплатної вторинної правової допомоги (в цивільних та адміністративних провадженнях), 69044, майдан Профспілок, 5, (каб.114), тел. (061)2390707, (066)0450079, (097) 2547112.

2.7 Соціально-економічні гарантії прав вагітних та жінок з дітьми віком до 3-х років



**Державна соціальна допомога**

**Державна допомога сім’ям з дітьми**

**Державна допомога дітям з інвалідністю**

**Житлові субсидії**

**Державна допомога малозабезпеченим сімям**

**Виплати при народженні та допомоги на дітей 2020 р.**



**Витрати бюджету 2020 на соціальну сферу**







2.8 Нормативні гарантії, закріплені в Кримінальному Кодексі України

**Зміни до Кримінального Кодексу України**

ст. **126-1**. Домашнє насильство

Домашнє насильство, тобто умисне систематичне вчинення фізичного, психологічного або економічного насильства щодо подружжя чи колишнього подружжя або іншої особи, з якою винний перебуває (перебував) у сімейних або близьких відносинах, що призводить до фізичних або психологічних страждань, розладів здоров’я, втрати працездатності, емоційної залежності або погіршення якості життя потерпілої особи, -

карається громадськими роботами на строк від ста п’ятдесяти до двохсот сорока годин, або арештом на строк до шести місяців, або обмеженням волі на строк до п’яти років, або позбавленням волі на строк до двох років.

**Стаття 91-1**. Обмежувальні заходи, що застосовуються до осіб, які вчинили домашнє насильство

1. В інтересах потерпілого від злочину, пов’язаного з домашнім насильством, одночасно з призначенням покарання, не пов’язаного з позбавленням волі, або звільненням з підстав, передбачених цим Кодексом, від кримінальної відповідальності чи покарання, суд може застосувати до особи, яка вчинила домашнє насильство, один або декілька обмежувальних заходів, відповідно до якого (яких) на засудженого можуть бути покладені такі обов’язки:

1) заборона перебувати в місці спільного проживання з особою, яка постраждала від домашнього насильства;

2) обмеження спілкування з дитиною у разі, якщо домашнє насильство вчинено стосовно дитини або у її присутності;

3) заборона наближатися на визначену відстань до місця, де особа, яка постраждала від домашнього насильства, може постійно чи тимчасово проживати, тимчасово чи систематично перебувати у зв’язку з роботою, навчанням, лікуванням чи з інших причин;

4) заборона листування, телефонних переговорів з особою, яка постраждала від домашнього насильства, інших контактів через засоби зв’язку чи електронних комунікацій особисто або через третіх осіб;

5) направлення для проходження програми для кривдників або пробаційної програми.

2. Заходи, передбачені частиною першою цієї статті, застосовуються до особи, яка на момент вчинення домашнього насильства досягла 18-річного віку.

3. Заходи, передбачені частиною першою цієї статті, можуть застосовуватися на строк від одного до трьох місяців і за потреби можуть бути продовжені на визначений судом строк, але не більше як на 12 місяців.

4. Контроль за поведінкою засуджених, до яких застосовано обмежувальні заходи, здійснює орган пробації за місцем проживання засудженого, а в разі вчинення злочину військовослужбовцем - командир військової частини.

**Стаття 175.** Невиплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат

1. Безпідставна невиплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої установленої законом виплати громадянам більш як за один місяць, вчинена умисно керівником підприємства, установи або організації незалежно від форми власності чи громадянином - суб'єктом підприємницької діяльності, -

карається штрафом від п'ятисот до тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними роботами на строк до двох років з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

**Гарантії, передбачені КК України**

**Стаття 172.** Грубе порушення законодавства про працю

1**. Незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів** чи у зв’язку з повідомленням ним як викривачем про вчинення іншою особою корупційного або пов’язаного з корупцією правопорушення, інших порушень [Закону України](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18) "Про запобігання корупції", а також **інше грубе порушення законодавства про працю** -

караються штрафом від двох тисяч до трьох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років, або виправними роботами на строк до двох років.

2. Ті самі дії, якщо вони вчинені повторно, або щодо неповнолітнього, **вагітної жінки, одинокого батька, матері або особи, яка їх замінює і виховує дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю**, -

караються штрафом від трьох тисяч до п’яти тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до п’яти років, або виправними роботами на строк до двох років, або арештом на строк до шести місяців.

**Гарантії, передбачені КК України**

**Стаття 79.** Звільнення від відбування покарання з випробуванням вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до семи років

1. У разі призначення покарання у виді обмеження волі або позбавлення волі вагітним жінкам або жінкам, які мають дітей віком до семи років, крім засуджених до позбавлення волі на строк більше п'яти років за тяжкі і особливо тяжкі злочини, а також за корупційні кримінальні правопорушення, суд може звільнити таких засуджених від відбування як основного, так і додаткового покарання з встановленням іспитового строку у межах строку, на який згідно з законом жінку може бути звільнено від роботи у зв'язку з вагітністю, пологами і до досягнення дитиною семирічного віку.

**Стаття 83.** Звільнення від відбування покарання вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років

1. Засуджених до обмеження волі або до позбавлення волі жінок, які стали вагітними або народили дітей під час відбування покарання, крім засуджених до позбавлення волі на строк більше п'яти років за умисні тяжкі та особливо тяжкі злочини, суд може звільнити від відбування покарання в межах строку, на який згідно з законом жінку може бути звільнено від роботи у зв'язку з вагітністю, пологами і до досягнення дитиною трирічного віку.

**Стаття 56.** Громадські роботи

3. Громадські роботи не призначаються особам, визнаним особами з інвалідністю першої або другої групи, **вагітним жінкам,** особам, які досягли пенсійного віку, а також військовослужбовцям строкової служби.

**Стаття 57.** Виправні роботи

2. Виправні роботи не застосовуються до вагітних жінок та жінок, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною

**Стаття 60.** Арешт

3. Арешт не застосовується до осіб віком до шістнадцяти років, **вагітних жінок та до жінок, які мають дітей віком до семи років.**

**Стаття 61.** Обмеження волі

3. Обмеження волі не застосовується до неповнолітніх, **вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до чотирнадцяти років**, до осіб, що досягли пенсійного віку, військовослужбовців строкової служби та до осіб з інвалідністю першої і другої групи.

**Стаття 66.** Обставини, які пом'якшують покарання

4) вчинення кримінального правопорушення жінкою в стані вагітності;

2.9 Гарантії прав вагітних та жінок з дітьми віком до 3-х років у сфері трудових правовідносин

**Гарантії доступу до праці**

**Стаття 184 КЗпП України.** Гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей

Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям - за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю.

При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язані повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено у судовому порядку.

Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - частина шоста статті 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

**Стаття 14 Закону України «Про зайнятість населення»**

Категорії громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню

1. До категорій громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, належать:

1) один з батьків або особа, яка їх замінює і:

має на утриманні дитину (дітей) віком до шести років;

виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю;

2. Для працевлаштування зазначених громадян підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота у розмірі 5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік.

**Гарантії охорони праці**

а) Заборона залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років (ст. 176 КЗпП України);

б) жінки, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, не можуть залучатись до надурочних робіт або направлятись у відрядження без їх згоди (ст. 177 КЗпП України).

в) вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою.

Жінки, які мають дітей віком до трьох років, в разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років.

Якщо заробіток осіб, зазначених у частинах першій і третій цієї статті, на легшій роботі є вищим, ніж той, який вони одержували до переведення, їм виплачується фактичний заробіток (ст. 178 КЗпП України). Хоча з тексту ч. 1 ст. 178 КЗпП України слідує, що робота, на яку переводиться вагітна жінка відповідно до медичного висновку, повинна мати дві ознаки (одночасно бути легшою і виключати вплив несприятливих виробничих факторів), наявність обох ознак не є обов’язковою.

г) надання оплачуваної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 (у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів - 70) календарних днів після пологів, починаючи з дня пологів.

За бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди допомоги відповідно до законодавства.

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років не надається, якщо дитина перебуває на державному утриманні, крім прийомних дітей у прийомних сім’ях та дітей-вихованців у дитячих будинках сімейного типу.

У разі, якщо дитина потребує домашнього догляду, жінці в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку.

Відпустки для догляду за дитиною, можуть бути використані повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною.

**Гарантії материнства та охорони прав дитини**

**Стаття 183 Кодексу Законів про працю України**

Перерви для годування дитини

Жінкам, що мають дітей віком до півтора року, надаються, крім загальної перерви для відпочинку і харчування, додаткові перерви для годування дитини.

Ці перерви надаються не рідше ніж через три години тривалістю не менше тридцяти хвилин кожна.

При наявності двох і більше грудних дітей тривалість перерви встановлюється не менше години.

Строки і порядок надання перерв установлюються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації і з врахуванням бажання матері.

Перерви для годування дитини включаються в робочий час і оплачуються за середнім заробітком.

**Стаття 134 Кримінального Кодексу України**

**Незаконне проведення аборту або стерилізації**

2. Примушування до аборту без добровільної згоди потерпілої особи -

карається обмеженням волі на строк до п’яти років або позбавленням волі на строк до трьох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років або без такого.

2.10 Гарантії захисту прав вагітних та жінок з дітьми віком до 3-х років

**Форми захисту**

**Юрисдикційна**

**Неюрисдикційна**

**Судовий поряддок**

**самозахист**

**Адміністративний порядок**

**звернення до профспілкової організації**

**звернення до незалежних громадських об’єднань**

**та ЗМІ**

**альтернативне вирішення конфліктів**

**та медіація**

**Судовий захист прав вагітних та жінок з дітьми віком до 3-х років**

**Цивільне судочинство**

подання позову

прийняття рішення

**Кримінальне судочинство**

Подання заяви

Внесення відомостей в ЄДР

Винесення обвинувального вироку

Подання цивільного позову

Винесення рішення в цивільній справі

**Адміністритивне судочинство**

Адміністративний позов

Рішення

**Конституційне судочинство**

Конституційне звернення

Конституційне подання

Рішення і Висновки

Конституційного Суду України

**Інспекція праці у складі Держпраці**

**В Запорізькій області:**

**Адреса : Україна, 69032, м. Запоріжжя, Північне шосе, 25;**

**Е-mail : 08zp@dsp.gov.ua**

**Web : http://www.zp.dsp.gov.ua**

**Графік роботи : пн-чт: з 8-00 до 17-00, пт: з 8-00 до 15-45. Перерва з 12-00 до 12-45**

**Телефон : +38 (061) 707 80 96**

**Головне управління держпраці в області**

**Державна служба України з питань праці**

**Управління соціального захисту населення міст, районів, районів в містах**

**адміністративний захист прав вагітних та жінок з дітьми до 3-х років**

**Обласне управління соціального захисту населення**

**Міністерство соціальної політики України**

2.11 Практика судового захисту прав вагітних та жінок з дітьми віком до 3-х років

|  |
| --- |
| Категорія справи №  Начало формы  [**182/6810/19**](http://reyestr.court.gov.ua/Review/86781610)  Конец формы  **: Цивільні справи (з 01.01.2019); Справи позовного провадження; Справи у спорах, що виникають із трудових правовідносин, з них; про поновлення на роботі, з них.** |
| Надіслано судом: **08.01.2020.** Зареєстровано: **09.01.2020.** Оприлюднено: **09.01.2020.** |
| Дата набрання законної сили: **10.02.2020** |
| Номер судового провадження: **2/0182/678/2020** |

Державний герб України

Справа № 182/6810/19

Провадження № 2/0182/678/2020

**Р І Ш Е Н Н Я**

**Іменем України**

08.01.2020 року м. Нікополь

Нікопольський міськрайонний суд Дніпропетровської області в складі:

головуючого судді - Багрової А.Г.

Позивач звернулась з позовними вимогами до Комунального вищого навчального закладу „Нікопольський медичний коледж" Дніпропетровської обласної ради" та просить суд поновити її на посаді заступника директора з навчальної роботи з 27.08.2019 року та стягнути на її користь середній заробіток за час вимушеного прогулу

В обґрунтування позовної заяви позивач зазначила, що вона на виконання постанови Дніпровського апеляційного суду від 30.07.2019 року наказом №176-к від 19.08.2019 року була поновлена на посаді заступника директора з навчальної роботи. Але робоче місце їй не було надано, документи для роботи не було передано, розмір оплати праці їй не було визначено. У цьому ж наказі її попереджено про тимчасове введення посади заступника директора з навчальної роботи до штатного розпису, що є порушенням ст.ст. [21](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_104/ed_2020_01_01/pravo1/KD0001.html?pravo=1#104),[29 КЗпП України](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_160/ed_2020_01_01/pravo1/KD0001.html?pravo=1#160). Наказом №181-к від 27.08.2019 року її знову звільнено з посади на підставі колегіального рішення комісії училища від 27.08.2019 року відповідно до п.1 [статті 38 КЗпП України](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_202/ed_2020_01_01/pravo1/KD0001.html?pravo=1#202). Вона не подавала заяву про звільнення за власним бажанням, причин неможливості продовжувати роботу у неї не було, а колегіальне рішення комісії училища від 27.08.2019 року не має юридичного значення та не може бути підставою для її звільнення. Крім того, вона має малолітню дитину ОСОБА\_2 , ІНФОРМАЦІЯ\_1 , та виховує його сама, оскільки батько участі у вихованні їх сина не приймає, то її не мали права звільняти згідно з ч.3 [статті 184 КЗпП](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_711785/ed_2020_01_01/pravo1/KD0001.html?pravo=1#711785), оскільки вона є одинокою матір`ю. Отже, наказ №181-к від 27.08.2019 року про її звільнення є незаконним, а тому вона підлягає поновленню на посаді. Одночасно з відповідача на її користь слід стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу на день прийняття рішення суду про її поновлення на роботі.

Відповідач подав відзив на позовну заяву та просить суд відмовити ОСОБА\_1 у задоволенні позовної заяви(а.с.98-103)

Відповідно до правової позиції Верховного Суду України, викладеної в Постанові від 31.10.2012 року у справі N 6-120 цс12, у разі, якщо вказані працівником причини звільнення - порушення роботодавцем трудового законодавства, ч. 3 [ст. 38 КЗпП України](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_202/ed_2020_01_01/pravo1/KD0001.html?pravo=1#202), не підтверджуються або роботодавцем не визнаються, останній не вправі самостійно змінювати правову підставу розірвання трудового договору на ч. 1 [ст. 38 КЗпП України](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_202/ed_2020_01_01/pravo1/KD0001.html?pravo=1#202). *Для визначення правової підстави розірвання трудового договору значення має сам лише факт порушення законодавства про працю, що спонукало працівника до розірвання трудового договору з власної ініціативи, оскільки поважність чи неповажність причин такого порушення та істотність порушення трудових прав працівника значення не мають*. Вказане свідчить про те, що, отримавши заяву працівника про звільнення за ч. 3 [ст. 38 КЗпП України](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_202/ed_2020_01_01/pravo1/KD0001.html?pravo=1#202), роботодавець або задовольняє її, або відмовляє, що має наслідком вирішенням спору, зокрема, судом.

\* \* \*

Частина 6 [статті 43 Конституції України](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_131/ed_2019_09_03/pravo1/Z960254K.html?pravo=1#131) гарантує громадянам захист від незаконного звільнення.

Як вбачається із матеріалів справи, подаючи заяву про звільнення за ч. 3 [ст. 38 КЗпП України](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_202/ed_2020_01_01/pravo1/KD0001.html?pravo=1#202), ОСОБА\_1 посилалася на порушення роботодавцем трудового законодавства, а саме, двічі незаконне звільнення з посади, не надання робочого місця та не надання документів для роботи після поновлення на посаді, не визначення наказом про поновлення на роботі №176-к від 19.08.2019 року заробітної плати.

Отже, судом встановлено, що відповідач звільнивши ОСОБА\_1 із займаної посади за ч. 1 [ст. 38 КЗпП України](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_202/ed_2020_01_01/pravo1/KD0001.html?pravo=1#202), на власний розсуд змінив формулювання та юридичні підстави звільнення на інші ніж зазначено в заяві працівника.

Таким чином, між сторонами виник спір щодо правильності формулювання роботодавцем причини звільнення працівника з його ініціативи, а не сам факт звільнення, а тому обраний позивачем спосіб захисту її прав шляхом поновлення на роботі не відповідає змісту виниклих між сторонами правовідносин.

УХВАЛИВ:

У задоволенні позову ОСОБА\_1 відмовити повністю.

Судовий збір у розмірі 1536,80 грн. слід компенсувати за рахунок держави.

На рішення може бути подана апеляція до Дніпровського апеляційного суду (м. Кривий Ріг) протягом тридцяти днів з дня його повного складення через Нікопольський міськрайонний суд.

Повне рішення складено 08.01.2020 року.

Суддя: **А. Г. Багрова**

|  |
| --- |
| Категорія справи №  Начало формы  [**161/17127/18**](http://reyestr.court.gov.ua/Review/80081534)  Конец формы  **: Цивільні справи (до 01.01.2019); Позовне провадження; Спори, що виникають із трудових правовідносин; Спори, що виникають із трудових правовідносин про поновлення на роботі.** |
| Надіслано судом: **26.02.2019.** Зареєстровано: **27.02.2019.** Оприлюднено: **28.02.2019.** |
| Дата набрання законної сили: **13.06.2019** |
| Номер судового провадження: **2/161/752/19** |

Державний герб України

**Справа № 161/17127/18**

**Провадження № 2/161/752/19**

**Р І Ш Е Н Н Я**

**І М Е Н Е М У К Р А Ї Н И**

22 лютого 2019 року Луцький міськрайонний суд Волинської області в складі:

головуючої судді Плахтій І.Б.,

розглянувши у відкритому судовому засіданні в місті Луцьку цивільну справу за позовом ОСОБА\_2 до Луцької автомобільної школи про поновлення на роботі і стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу,

**В С Т А Н О В И В:**

Позивач звернулася з позовом до відповідача про поновлення на роботі і стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу. Вимоги позову мотивувала тим, що працювала з 23.02.2010 сторожем у Луцькій автошколі ТСОУ. 01.10.2018 її було звільнено з роботи у звязку зі скороченням посади згідно з п.1 [ст.40 КЗпП України](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_213/ed_2018_09_18/pravo1/KD0001.html?pravo=1#213). Вважає своє звільнення незаконним, оскільки у відповідача на момент її звільнення у штаті перебувало чотири сторожі: ОСОБА\_5, ОСОБА\_6, ОСОБА\_7 і вона. Сторож ОСОБА\_6 розірвав трудовий договір з відповідачем саме 01.10.2018 на підставі п.1 [ст.36 КЗпП України](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_187/ed_2018_09_18/pravo1/KD0001.html?pravo=1#187) за угодою сторін, а відтак, одна посада сторожа на момент її звільнення була вільною. В порівнянні з іншими сторожами, крім ОСОБА\_5, які залишились працювати в даній організації, вона має більш тривалий стаж роботи на даному підприємстві. Інших переваг для залишення на роботі при скороченні ніхто зі сторожів не мав. При скороченні однієї посади сторожа адміністрація відповідача вправі була звільнити одного зі сторожів, які мали менший термін роботи в даному підприємстві. Просила поновити її на роботі на посаді сторожа у Луцькій автошколі ТСОУ та стягнути в її користь з відповідача заробітну плату за час вимушеного прогулу.

Позивач ОСОБА\_2 та її представник ОСОБА\_3 в судовому засіданні вимоги позову підтримали з викладених у позовній заяві підстав. Просили позов задовольнити. Додатково пояснили, що позивача було завчасно попереджено про наступне звільнення. Не було дотримано вимог [ст.42 КЗпП України](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_239/ed_2018_09_18/pravo1/KD0001.html?pravo=1#239), не врахували, що на роботі має бути залишений працівник, який має більший стаж роботи і більшу продуктивність праці. ОСОБА\_2 мала більший стаж роботи в порівнянні з ОСОБА\_6, ОСОБА\_7 Трудовий договір з ОСОБА\_6 був розірваний за згодою сторін і на його посаду було переведено іншого працівника. Станом на день звільнення позивача існувала вакансія сторожа, яка була заповнена.

Представники відповідача в судовому засіданні позов не визнали з підстав викладених у письмових запереченнях. Просили в задоволенні позову відмовити. Додатково пояснили, що на момент звільнення позивача вакансії сторожа не було. ОСОБА\_6 звільнився 01.10.2018. На роботі залишили сторожів чоловіків, бо жінка не може виконувати тяжку роботу: косити, прибирати сніг…). Крім того, врахували вимоги ч.1 [ст.175 КЗпП України](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_1007/ed_2018_09_18/pravo1/KD0001.html?pravo=1#1007) щодо обмеження праці жінок на роботах у нічний час.

З інформації щодо безперервного стажу сторожів Луцької автошколи ТСОУ (а.с.5) вбачається, що безперервний стаж ОСОБА\_5 з 04.09.2006, ОСОБА\_2 з 23.02.2010, ОСОБА\_6 з 28.04.2011, ОСОБА\_7 з 12.03.2014.

Тобто, позивач працювала на цій посаді довше двох інших сторожів.

Разом з тим, суд звертає увагу на те, що з 01.08.2018, а саме: робочий час сторожів Луцької автошколи ТСОУ встановлено з 18:00 год. по 08:00 год., вихідні та святкові дні працювати 24 години, тобто в нічний час на постійній основі.

А, відповідно до ч.1 [ст.175 КЗпП України](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_1007/ed_2018_09_18/pravo1/KD0001.html?pravo=1#1007) залучення жінок до робіт у нічний час не допускається, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід.

Відтак, суд вважає, що звільнення ОСОБА\_2 з посади сторожа Луцької автошколи ТСОУ відбулося в порядку та з дотриманням вимог чинного законодавства. Вимоги позову є безпідставними і до задоволення не підлягають.

З огляду на те, що позивач за законом при подачі позову була звільнена від сплати судового збору, а у задоволенні позову їй відмовлено, суд вважає, що судові витрати у справі компенсуються за рахунок держави у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Керуючись ст. ст.[4](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_7396/ed_2018_10_02/pravo1/T04_1618.html?pravo=1#7396), [11](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_7454/ed_2018_10_02/pravo1/T04_1618.html?pravo=1#7454),[12](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_7456/ed_2018_10_02/pravo1/T04_1618.html?pravo=1#7456), [13](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_7467/ed_2018_10_02/pravo1/T04_1618.html?pravo=1#7467), [61](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_7812/ed_2018_10_02/pravo1/T04_1618.html?pravo=1#7812), [77](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_7928/ed_2018_10_02/pravo1/T04_1618.html?pravo=1#7928), [78](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_7933/ed_2018_10_02/pravo1/T04_1618.html?pravo=1#7933), [80](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_7938/ed_2018_10_02/pravo1/T04_1618.html?pravo=1#7938), [81](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_7941/ed_2018_10_02/pravo1/T04_1618.html?pravo=1#7941), [141](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_8349/ed_2018_10_02/pravo1/T04_1618.html?pravo=1#8349), [259](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_9297/ed_2018_10_02/pravo1/T04_1618.html?pravo=1#9297), [263](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_9337/ed_2018_10_02/pravo1/T04_1618.html?pravo=1#9337), [264](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_9344/ed_2018_10_02/pravo1/T04_1618.html?pravo=1#9344), [265 ЦПК](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_9356/ed_2018_10_02/pravo1/T04_1618.html?pravo=1#9356), на підставі ст.ст.[40](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_213/ed_2018_09_18/pravo1/KD0001.html?pravo=1#213), [42](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_239/ed_2018_09_18/pravo1/KD0001.html?pravo=1#239), [232](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_1331/ed_2018_09_18/pravo1/KD0001.html?pravo=1#1331), [233](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_1346/ed_2018_09_18/pravo1/KD0001.html?pravo=1#1346), [235 КЗпП України](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_901761/ed_2018_09_18/pravo1/KD0001.html?pravo=1#901761), суд

**У Х В А Л И В :**

В задоволенні позову ОСОБА\_2 до Луцької автомобільної школи про поновлення на роботі і стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу відмовити.

Рішення може бути оскаржене до Волинського апеляційного суду шляхом подання апеляційної скарги через Луцький міськрайонний суд Волинської області протягом тридцяти днів з дня проголошення рішення.

Рішення суду набирає законної сили після закінчення строку подання апеляційної скарги всіма учасниками справи, якщо її не було подано. У разі подання апеляційної скарги рішення, якщо його не скасовано, набирає законної сили після повернення апеляційної скарги, відмови у відкритті чи закриття апеляційного провадження або прийняття постанови суду апеляційної інстанції за наслідками апеляційного перегляду.

Повне судове рішення складено 26.02.2019.

**Суддя Луцького міськрайонного суду І.Б. Плахтій**

**Припинення трудового договору за п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП України. Звільнення вагітних можливе у зв’язку із закінченням строку.**

Обов’язком власника або уповноваженної особи є обов’язкове працевлаштування відповідно до фаху та зі збереженням середньої заробітної плати за місяць.

Звільнення жінок, зазначених у частині третій статті 184 КЗпП України, у зв’язку із закінченням строку трудового договору має свої особливості, а саме: звільнення, зокрема, вагітних жінок можливе на підставі пункту 2 статті 36 КЗпП України, однак провадиться з обов’язковим працевлаштуванням вагітної, тобто власник або уповноважений ним орган зобов’язаний працевлаштувати жінку на цьому ж або іншому підприємстві відповідно до її фаху. Розрив у часі між звільненням і працевлаштуванням у цьому випадку не допускається.

Згідно зі статтею 235 КЗпП України підставою для поновлення працівника на роботі є його звільнення без законних підстав. Тому поновлено на роботі може бути лише працівника, якого звільнено незаконно, з порушенням процедури звільнення чи за межами підстав, передбачених законом чи договором, або за відсутності підстав для звільнення.

У разі якщо працівника звільнено обґрунтовано, з додержанням процедури звільнення, підстав для поновлення працівника на роботі немає.

Невиконання підприємством (установою, організацією), яке звільнило вагітну жінку, обов’язку по працевлаштуванню є підставою для покладення на нього відповідно до частини другої статті 232 КЗпПУкраїни обов’язку надати на цьому або іншому підприємстві роботу, яку може виконувати працівниця, виплати їй середньої заробітної плати на період працевлаштування, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору, а не про поновлення на попередній роботі.

За заявою такої особи може вирішуватися спір не про поновлення на роботі, а про виконання підприємством (установою, організацією) зобов’язання по її працевлаштуванню.

Такий правовий висновок зроблено як Верховним Судом України у постанові у справі за № 6-127цс12 від 23 січня 2013 року, так і підтверджено у постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду у справі № 175/167/16-ц від 16 січня 2018 року.

Текст Постанови Великої Палати Верховного Суду від 16 травня 2018 року у справі № 759/19440/15-ц (провадження № 14-105цс18): <http://reyestr.court.gov.ua/Review/74120972>

**Звільнення жінок, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, у зв’язку з ліквідацією юридичної особи–банкрута.**

Здійснюється відповідно до вимог законодавства України з обов’язковим повідомленням про таке вивільнення державного центру зайнятості, на який законом покладено обов’язок їх працевлаштування Відповідно до частини третьої статті 184 КЗпП України звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - частина шоста статті 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов’язковим працевлаштуванням.

Порядок вивільнення працівників унормовано у статті 49-2 КЗпП України. У цьому порядку при відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю на підприємстві на якому відбувається вивільнення працівників, а саме така обставина настає внаслідок ліквідації підприємства, установи, організації після визнання їх банкрутом та відкриття ліквідаційної процедури, власник або уповноважена ним особа, а в даному випадку - ліквідатор, доводить до відома державної служби зайнятості про наступне вивільнення працівника із зазначенням його професії, спеціальності, кваліфікації та розміру оплати праці. Саме державна служба зайнятості в силу частини четвертої наведеної статті вчиняє дії по працевлаштуванню вивільненого працівника.

Статтею 184 КЗпП України встановлено гарантії для окремих категорій працівників, а саме: заборонено звільнення, зокрема, жінок, які мають дітей віком до трьох років, та передбачено обов’язкове їх працевлаштування у випадках звільнення за ініціативою власника при повній ліквідації підприємства, установи, організації.

Після визнання боржника банкрутом та відкриття ліквідаційної процедури ліквідатор повідомляє працівників банкрута про звільнення та здійснює його відповідно до законодавства України про працю, зокрема, він звільняє жінок, які мають дітей віком до трьох років, на підставі пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП України та повідомляє про таке вивільнення державний центр зайнятості, на який законом покладено обов’язок їх працевлаштування.

Постанова Великої Палати Верховного Суду від 24 квітня 2018 року у справі № 911/3259/16 (провадження № 12-50гс18).

<http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/73896765>

**Незгода роботодавця звільнити працівника із підстав, передбачених частиною третьою статті 38 КЗпП України**.

Роботодавець може відмовити у розірванні трудового договору, але не вправі розірвати цей договір з інших підстав, які працівником не зазначалися.

Згідно статті 38 КЗпП України працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. У разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом; догляд за хворим членом сім’ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин), власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.

Якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган не вправі звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору. Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору.

У випадку, якщо вказані працівником причини звільнення: порушення роботодавцем трудового законодавства (частина третя статті 38 КЗпП України) - не підтверджуються або не визнаються роботодавцем, він не вправі самостійно змінювати правову підставу розірвання трудового договору.

При незгоді роботодавця звільнити працівника із підстав, передбачених частиною третьою статті 38 КЗпП України, останній може відмовити у розірванні трудового договору, але не вправі розірвати цей договір з інших підстав, які працівником не зазначалися.

Постанова Верховного Суду України від 22 травня 2013 року в справі № 6-34цс13, Верховного Суду від 13 березня 2019 року в справі № 754/1936/16-ц (провадження № 61-28466св18).

2.12 Справи ЄСПЛ з питань захисту прав вагітних та жінок віком до 3-х років

**Справа «Жовнер проти України»   
(Заява №56848/00)**

**Страсбург, 29 червня 2004 року**

У лютому 1998 року заявниця звернулася до Конотопського міського суду з позовом до професійно-технічного училища N 20 міста Конотопа (державний заклад) з метою стягнення заборгованості її заробітної плати за період з листопада по грудень 1996 року та період з листопада по грудень 1997 року, а також надбавки за вислугу років за 1997 рік, що склали 869,84 українських гривень.

9. Рішенням від 1 квітня 1998 року суд задовольнив позов та зобов'язав цю установу сплатити заявниці зазначену суму, яка дорівнювала сумі її заробітної плати за зазначені періоди та надбавки за вислугу років за 1997 рік.

10. 14 квітня 1998 року суд надіслав боржнику виконавчий лист.

11. 3 травня 1998 по листопад 2000 року заявниця подала численні скарги до Конотопського міського управління юстиції та до голови Конотопського міського суду з метою проведення примусового виконання рішення від 1 квітня 1998 року.

12. Листом від 9 липня 1999 року начальник Конотопського міського управління юстиції повідомив заявницю про те, що рішення, прийняте на її користь, залишається невиконаним через відсутність власних коштів у училища.

13. Листом № 119 голова Конотопського міського суду повідомив заявницю про те, що вищезазначене рішення залишається невиконаним через нерегулярний характер фінансування Державним казначейством поточних витрат училища.

14. У травні 1999 року заявниця подала до Конотопського міського суду позов до управління Державного казначейства в місті Конотопі з метою визнати останнє відповідальним за невиконання рішення від 1 квітня 1998 року.

15. Рішенням від 9 червня 1999 року суд відхилив позов заявниці, констатувавши той факт, що рішення від 1 квітня 1998 року залишається невиконаним через нерегулярний характер фінансування з державного бюджету поточних витрат професійно-технічного училища № 20 міста Конотопа. Крім того, суд послався на те, що Державне казначейство лише розподіляє кошти, передбачені державним бюджетом, і що воно, таким чином, не може бути відповідальним за відсутність необхідних державних коштів.

Суд, нарешті, відзначив, що затримка виконання зазначеного рішення виникла внаслідок відсутності відповідної нормативної бази щодо завдань, покладених на міністерства у випадку відсутності бюджетних коштів. Рішенням від 21 липня 1999 року Сумський обласний суд залишив рішення від 9 червня 1999 року без змін.

16. Постановою від 8 листопада 2000 року державний виконавець Конотопського міського управління юстиції визнав неможливість виконання рішень від 1 квітня 1998 року та 4 березня 1999 року через відсутність коштів у боржника та закрив виконавче провадження.

1. Постановляє, що порушено пункт 1 статті 6 Конвенції;

2. Постановляє, що порушено статтю 1 Протоколу N 1;

3. Постановляє

a) що держава-відповідач повинна відшкодувати заявниці протягом трьох місяців, починаючи з дати, коли це рішення набуло чинності відповідно до другої частини статті 44 Конвенції, відповідні суми, перераховані в українські гривні за курсом, чинним на дату платежу:

i. 50 євро (п'ятдесят євро) за матеріальну шкоду;

ii. 3200 євро (три тисячі двісті євро) за моральну шкоду;

iii. 42 євро (сорок два євро) за витрати.

**Справа «Сокур проти України» (Заява № 29439/02) 26 квітня 2005 року.**

У 2001 році заявник звернувся до Новогродівського міського суду Донецької області з позовом до державного підприємства «Шахта 1/3 «Новогродівська» про стягнення заборгованості з заробітної плати за 1998-2000 роки.

3 травня 2001 року Новогродівський міський суд задовольнив позов заявника і присудив йому 7406,21 грн. заборгованості з заробітної плати і компенсації за її знецінення. Рішення вступило в законну силу 14 травня 2001 року і було направлене на виконання до відділу Державної виконавчої служби Новогродівського міського управління юстиції. Проте рішення не було виконане, начебто з огляду на відмову державної виконавчої служби вчиняти дії щодо реалізації майна шахти.

(а) протягом трьох місяців з дня, коли рішення стане остаточним відповідно до пункту 2 статті 44 Конвенції, держава-відповідач має сплати заявнику 1500 євро (тисячу п'ятсот євро) на відшкодування моральної шкоди, які мають бути конвертовані у національну валюту держави-відповідача на день здійснення платежу, плюс суму будь-якого податку, який може бути стягнуто з заявника;

1. Вирішує, що було порушення пункту 1 статті 6 Конвенції;   
2. Вирішує, що:

(а) протягом трьох місяців з дня, коли рішення стане остаточним відповідно до пункту 2 статті 44 Конвенції, держава-відповідач має сплати заявнику 1500 євро (тисячу п'ятсот євро) на відшкодування моральної шкоди, які мають бути конвертовані у національну валюту держави-відповідача на день здійснення платежу, плюс суму будь-якого податку, який може бути стягнуто з заявника;

(б) у випадку несплати чи несвоєчасної сплати державою-відповідачем належної заявникові суми на неї нараховуватиметься пеня, яка дорівнює граничній позичковій ставці Європейського Центрального Банку плюс три відсотки, з часу, коли закінчиться вищезгаданий тримісячний строк, і до моменту повного розрахунку.

У справі *UAW v. Johnson Controls* Верховний Суд США розглядав, чи може роботодавець обмежувати зайнятість жінок дітородного віку, обґрунтовуючи це наміром захистити потенційний плід.

Johnson Controls, завод із виробництва батарей, впровадив політику, якою виключались «жінки, які є вагітними або ті, які здатні народжувати дітей» від роботи, що передбачає контакт з графітом, який є основним інгредієнтом у виробничому процесі в Johnson Controls. У той час, як жінки дітородного віку були відсторонені від роботи, чоловікам дітородного віку дозволялось працювати. Суд вирішив, що політика Johnson Controls була явно дискримінаційною, оскільки вона не застосовувалась до репродуктивної можливості працівників компанії чоловічої статі такою самою мірою, як для працівників жіночої статі.

ВИСНОВКИ

Соціальна держава визначається своєю соціальною орієнтованістю служити людині, забезпечувати її права, свободи та охоронювані законом інтереси. Сім’я, материнство, батьківство, охорона дитинства є базовими, які потребують турботи держави. Ця турбота полягає не лише у наданні соціальної допомоги тим громадянам, які в силу певних складних життєвих обставин потребують її.

Статтею 3 Конституції України проголошено, що Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави.

Притому, ст. 21 Конституції України визначено, що **у**сі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах. Права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними, ст. 23 визнано право на вільний розвиток своєї особистості, а ст. 24 Конституції України визначено, що рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; 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.

Об’єктивно, що попри загальну вразливість жінок та фактичні прояви гендерної нерівності, вагітні жінки та жінки з дітьми віком до трьох років найбільш вразливі, потребують підтримки та допомоги, та не лише нормативного забезпечення їх прав.

В дослідженні встановлено, що гарантії як інструменти забезпечення прав вагітних та жінок з дітьми віком до 3-х років є загальні та спеціальні.

До загальних віднесено: політичні, ідеологічні, економічні, соціальні, організаційні та правові. Лише комплексно вони створюють систему забезпечення прав і свобод. Адже без виховання, просвітницької роботи, роботи по вихованню культури та моралі молоді, в т.ч. через заклади освіти, культури, засоби масової інформації, особистий приклад діячів освіти, культури та мистецтва, та навіть політиків неможливе подолання гендерних стереотипів, повноцінне формування усталеного усвідомлення щодо цінності сім’ї, материнства, дитинства, шанобливого та турботливого ставлення до жінок, рівного ставлення до них, створення умов для рівних з чоловіками можливостей здійснення своїх прав, та особливих умов і допомоги жінкам, які знаходяться при надії та тих, які реалізовують материнство , турботу та догляд за дитиною в маленькому віці, особливо у віці до 3-х років, коли дитина потребує особливої материнської турботи. В останньому випадку материнство і турбота про дитину мають бути пріоритетними, вони мають забезпечуватися також комплексом правових гарантій: 1) загально-правових: закріплення пріоритеттності прав і свобод людини, гарантій їх здійснення та захисту; заборону дискримінації за будь-якою ознакою; орієнтованістю діяльності органів держави на охорону прав і свобод людини і громадянина; закріплення права на захист та нормування механізму захисту прав людини в діяльності державних органів (законодавчої, виконавчої, та особливо, судової гілок влади); судовий захист прав людини; профілактика правопорушень та злочинності; підтримання правопорядку; виявлення злочинів та покарання злочинців; формування правової культури, поваги до людини та її гідності та ін.; 2) спеціально-правових: а) матеріального права (конституційного, кримінального, адміністративного, цивільного, трудового, соціального забезпечення та ін.); б) процесуального права (кримінального, адміністративного та цивільного судочинства); в) організаційні (діяльність органів державної влади, орієнтована на створення умов дотримання прав вагітних жінок та жінок з дітьми віком до 3-х років та їх здійснення; г) нормування механізму захисту прав (в порядку самозахисту, звернення до профспілкових органів, громадських та правозахисних організацій чи шляхом звернення до державних органів (в адмінстративному чи судовому порядках) з застосуванням способів захисту порушених прав; д) моніторинг та контроль дотримання прав жінок; е) санкції та відповідальність за порушення законодавства, забезпечуючого права жінок; є) засоби гарантій (приписи, дозволи, обмеження та заборони), які дозволяють сформулювати ідеальні моделі забезпечення прав вагітних жінок та жінок з дітьми віком до 3-х років).

Серед засобів: приписи, які покладають обов’язки дотримання прав жінок на недискримінаційній основі, надання часу матерям з дітьми часу на грудне вигодовування немовлят; заборони відмови в працевлаштуванні чи звільненя, залучення до важких, небезпечнх робіт, робіт в нічний час та в святкові та вихідні дні; обмеження максимальних величин пересування вантажів протягом зміни; покладання обов’язків на органи соціального захисту здійснювати виплати, пов’язані з наданням допомоги у зв’язку з вагітністю та пологами, одиноким матерям, матерям з дітьми з інвалідністю та малозабезпеченим сім’ям; інші приписи, орієнтовані на вжиття заходів, спрямованих на охорону материнства та охорону прав дітей.

Позитивним наразі є: 1) створення заходів, орієнтованих на попередження домашнього насильства та ліквідації його наслідків; 2) подолання гендерної нерівності (введення квот на працевлаштування, представництво в представницьких та інших органах державної влади), вирівнювання гендерного індексу; 3) просвітницька робота; 4) спільні кроки держави та правозахисних та інших громадських організацій; 5) фінансове забезпечення роботи по забезпеченню гендерної рівності, подолання наслідків домашнього насильства (введення відповідної статті КК України та запобіжних заходів); 6) підвищення рівня життя, прожиткового мінімуму, до якого привязана сума соціального забезпечення вагітних та жінок віком до 3-х років); 7) гарантії охорони здоров’я матері та дитини; 8) введення посади Урядового уповноваженого з питань гендерної політики; 9) судовий порядок захисту порушених прав; 10) наявність гаратній трудових прав жінок, праці жінок (відповідного розділу КЗпП Україну): а) гарантії доступу до праці; б) гарантії в процесі трудової діяльності; в) гарантії материнства та охорони прав дитини.

Серед них: право не надавати роботодавцю інформацію про планування сім’ї та народження дітей; 2) право на таємницю про стан здоров’я; 3) право на неповний робочий день або неповний робочий тиждень; 4) право на відмову від роботи у нічний час, надурочних робіт, робіт у вихідні дні та від направлення у відрядження; 5) право переведення на легшу роботу; 6) право переведення на легшу роботу жінок під час вагітності; 7) право на відпустку у зв’язку з вагітністю та пологами; 8) право на відпустку для догляду за дитиною; 9) право на додаткові перерви для годування дитини.

Наразі основними проблемами залишаються: 1) подолання гендерних стереотипів; 2) низький рівень матеріального забезпечення; 3) здебільшого, декларативний характер норм, спрямованих на охорону та підтримку материнства, забезпечення прав вагітних та жінок з дітьми віком до 3-х років (окрім сфери соціального забезпечення та сфери трудових правовідносин); 4) відсутність нормативного визначення чітких кроків досягнення гендерної рівності та ідеальної моделі забезпечення прав вагітних жінок та жінок з дітьми віком до 3-х років; 5) проведення гендерної політики за низького представництва жіноцтва; 6) проведення 17 напрямків реформ без широкого представництва жіноцтва; 7) призупинення програми «Є-малятко» та забезпечення матерів «Бебі-боксами»; затримка в прийнятті проєкту Закону України «Про працю». Вирішення їх є основними напрямками удосконалення забезпечення прав працівниць з сімейними обов’язками.

ПЕРЕЛІК використаних джерел

1. Авдійчик О.П., Ловʼяк О.О. Співвідношення гарантійних та компенсаційних виплат у діючому Кодексі законів про працю та проекті Трудового кодексу. *Законодавство України: недоліки, проблеми систематизації та перспективи розвитку*: матеріали круглого столу (21 квітня 2017 р.) відп. ред.. С.В. Губарєв, О.О. Ловʼяк. Київ, ФОП Кандиба Т.П., 2017. С. 48-50.
2. Андріїв В.М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення : автореф. дис. ... докт. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Одеса, 2012. 40 с.
3. Бонтлаб В. Право на судовий захист трудових прав: науково-теоретичний аспект. *Підприємництво, господарство і право.* 2018. №9. С. 68-74.
4. Вєтухова І.А. Гарантії трудових прав жінок-матерів при прийнятті на роботу. URL: http://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/8783/1/Vyetukhova.pdf (дата звернення: 19.09.2020 р.)
5. Вєтухова І.А. Особливості правового регулювання праці жінок, які поєднують роботу з материнством, та його подальше вдосконалення: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соці­ального забезпечення». Харків, 2001. 18 с.
6. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. Центр Разумкова. Київ: Заповіт, 2016. 244 с. URL: https://razumkov.org.ua/upload/Gender-FINAL-S.pdf (дата звернення: 19.09.2020 р.).
7. Геращенко Л.П. Працівники з сімейними обов’язками: поняття та юридичні гарантії у проекті Трудового кодексу. *Правова держава. 2015.* Вип. 21. С. 323-329.
8. Грекова М.М. Сучасні тенденції міжнародно-правового регулювання праці жінок *Форум права.* 2012. № 3. С. 139-145.
9. Декларація про викорінювання насилля щодо жінок. Проголошена резолюцією 48/104 Генеральної Асамблеї ООН від 20.12.1993 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\_506#Text (дата звернення: 19.09.2020 р.).
10. Декларація тисячоліття Організації Об'єднаних Націй. ООН; Декларація, Міжнародний документ від 08.09.2000 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\_621#Text (дата звернення: 19.09.2020 р.).
11. Дмитренко, Ю.П. Трудове право України : пiдручник К.: Юрiнком Інтер, 2009. 624 с.
12. Добрянський C. Інститут прав людини у правопорядку Європейського Союзу: особливості становлення та розвитку. *Вісник Львівського університету. Серія юри­дична.* 2014. Випуск 60. С. 18-27.
13. Добрянський С. П. Юридичне гарантування основоположних прав людини у Європейському Союзі: проблеми та перспективи. *Вісник НАПрНУ*. 2016. №3. С. 151-162.
14. Дудаш Т.І. Практика Європейського суду з прав людини: навч.-практ. посіб. Київ : Алерта, 2013. 368 с.
15. Європейська соціальна Хартія. Страсбург. 03.05.1996 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\_062 (дата звернення: 19.09.2020 р.).
16. Жінки в 2000 році: рівність між чоловіками і жінками, розвиток та мир у XXI столітті: Політична Декларація, прийнята на двадцять третій спеціальній сесії Генеральної Асамблеї ООН 10.06.2000 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\_682#Text (дата звернення: 19.09.2020 р.).
17. Загальна декларація прав людини. Документ ООН від 10.12.1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\_015#Text (дата звернення: 19.09.2020 р.).
18. Залата М.Г. Соціальна політика захисту материнства: зарубіжний досвід. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2014. № 2 (44). С. 119-123.
19. Здоров’я жінок в Україні: права, можливості та рекомендації: посібн. / О. Сивак, О. Прокопенко, О. Цикалюк, І. Полікарчук; за заг. ред. Н. Кизицької. Київ: Паперовий Змій-ОПТ, 2019. 154 с.
20. Ковалевич С.П., Хоружа І.Г. Особливості правового регулювання умов праці жінок. *Молодий вчений*. 2017. № 5.1 (45.1). С. 54-57.
21. Кодекс Законів про працю України від 10.12.1971 р. *Відомості Верховної Ради . 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.*
22. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. CEDAW, 1979 р. Редакція від 06.10.1999 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\_207#Text (дата звернення: 19.09.2020 р.).
23. Конвенція про права дитини. ООН; Конвенція, Міжнародний документ від 20.11.1989 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\_021#Text (дата звернення: 19.09.2020 р.).
24. Конституція України від 28.06.1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
25. Костюк В.Л., Мельник О.Я. Європейський кодекс соціального забезпечення у контексті новітньої моделі джерел права: проблеми та тен­денції. *Традиції та новації юридичної науки: ми­нуле, сучасність, майбутнє*: матеріали Міжнарод­ної науково-практичної конференції (м. Одеса, 19 травня 2017р.). У 2-х т. Т. 1 / відп. ред. Г.О. Ульянова. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2017. С. 535-540.
26. Костюк В.Л., Яцкевич І.І. Право на пра­цю у контексті Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю: сутність, проблеми та перспективи законодавчого регулювання. *Соціальне право*. 2017. № 2. С. 49-57.
27. Красавчикова Л. О. Понятие и система личных, не связанных с имущественными, прав граждан (физических лиц) в гражданском праве Российской Федерации : дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.03. Екатеринбург, 1994. 435 с.
28. Краснов Є.В. Основні трудові права: міжнарод­ні стандарти і законодавство України : монографія. Одеса: Фенікс, 2012. 178 с.
29. Крегул Ю., Хромей В. Конституційні гарантії захисту працівника від незаконного звільнення. *Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право*. 2017. № 5. С. 31-46.
30. Кримінальний кодекс України: Закон від 05.04.2001 р. Відомості Верховної Ради України. 2001. № 25-26. Ст. 131.
31. Кучава К.О. Проблеми гендерної рівності у сфері трудових відносин жінок. *Збірник наукових робіт «Управління розвитком»*. 2014. № 6(169). С. 48-50.
32. Ланг В.І. Особливості режимів робочого часу за трудовим законодавством України: Матеріали Щорічної міжнародної науково-практичної конференції «Запорізькі правові читання:», м. Запоріжжя, 06 травня 2019 року / за заг. ред. Т.О. Коломоєць. Запоріжжя: ЗНУ, 2019. Ч. 2 : Доповіді майбутніх науковців. С. 26-30.
33. Лозан Б.О. Правове регулювання охорони праці в Україні. URL: https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-hum/all-hum2016/paper/download/498-/361 (дата звернення: 19.09.2020 р.).
34. Мельник К. Ю. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору: монографія / К. Ю. Мельник, А. О. Бабенко. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2016. 240 с.
35. Новак Т.С. До проблеми визначення поняття «працівники з сімейними обов’язками» та його застосування в законодавстві України. *Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України*. 2014. Вип. 197. Ч. 2. С. 189-195.
36. Пекінська декларація: прийнята на четвертий Всесвітній конференції зі становища жінок 15.09.1995 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/-laws/show/995\_507#Text (дата звернення: 19.09.2020 р.).
37. Питання проведення гендерно-правової експертизи: Постанова Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 р. № 997. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-%D0%BF#Text (дата звернення: 19.09.2020 р.).
38. Пожарова О.В. Поняття охорони материнства за законодавством України. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки*. 2017. Вип. 1(1). С. 131-134.
39. Правові основи працеохоронної політики та охорони праці: навч. Посібник / В.Д. Губенко, Б.М. Коржик, В.П. Андрійченко, Н.А. Губенко; за ред. Б.М. Коржика; Харк. Нац.акад.міськ.госп-ва. Харків: ХНАМГ, 2011. 174 с.
40. Прієшкіна О. В. Права людини в Україні: проблеми та перспективи розвитку. *Правова держава.* 2017. № 26. С. 33-40.
41. Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Указ Президента України від 26 липня 2005р. № 1135: URL: https://zakon.rada.gov.ua/ (дата звернення: 19.09.2020 р.).
42. Про державну допомогу сім'ям з дітьми: Закон України від 21.11.1992 р. *Відомості Верховної Ради України.* 1993. № 5. Ст. 21.
43. Про державну соціальну допомогу інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам: Закон України від 16.11.2000 р. *Відомості Верховної Ради України.* 2001. № 1. Ст. 2.
44. Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім’ям: Закон України від 01.01.2002 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 20. Ст. 102.
45. Про додаткові заходи щодо державної підтримки сім'ї, охорони материнства, батьківства та дитинства: Указ Президента України від 11.05.2019 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/214/2019#Text (дата звернення: 19.09.2020 р.).
46. Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23.09.1999 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 46-47. Ст. 403.
47. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. *Відомості Верховної Ради*. 2013. № 24. Ст. 243.
48. Про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами: Конвенція Ради Європи від 11.05.2011 р. (Стамбульська конвенція, 2011), (CETS № 210). URL: https://rm.coe.int/1680096e45 (дата звернення: 19.09.2020 р.).
49. Про запобігання та протидію домашньому насильству: Закон України від 07.12.2017 р. *Відомості Верховної Ради.* 2018. № 5. Ст. 35.
50. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 р. *Відомості Верховної Ради.* 2013. № 32. Ст. 412.
51. Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці на яких забороняється застосування праці жінок: Наказ Міністерства охорони здоров’я України від 29.12.1993 р. № 256. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94 (дата звернення: 19.09.2020 р.).
52. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF#Text (дата звернення: 19.09.2020 р.).
53. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки. Мир.Безпека» на період до 2020 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24.02.2016 р. № 113-р. URL: https://www.kmu.gov.ua/npas/248861725 (дата звернення: 19.09.2020 р.).
54. Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 05.09.2018 р. № 634-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80#Text (дата звернення: 19.09.2020 р.).
55. Про затвердження Порядку призначення і виплати державної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям: Постанова Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2003 р. № 250. URL: https://zakon.rada.gov.ua-/laws/show/250-2003-%D0%BF#Text (дата звернення: 19.09.2020 р.).
56. Про захист прав людини і основоположних свобод. Рада Європи: Конвенція від 04.11.1950 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua-/laws/show/995\_004#Text (дата звернення: 19.09.2020 р.).
57. Про колективні договори і угоди : Закон України від 1 липня 1993 р. *Відомості Верховної Ради Украї­ни*. 1993. № 36. Ст. 361.
58. Про організації роботодавців, їх об’єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. №22. Ст. 216.
59. Про охорону дитинства: Закон України від 26.04.01 р. *Відомості Верховної Ради України.* 2001. № 30. Ст. 142.
60. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 49. Ст. 668.
61. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 24.12.99 р. № 13. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0013700-99#Text/ (дата звернення: 19.09.2020 р.).
62. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. №45. Ст. 397.
63. Про рівноправність жінок та чоловіків: Декларація Комітету міністрів Ради Європи від 16.11.1988 р. URL: https://zakon.rada-.gov.ua/laws/show/994\_903#Text (дата звернення: 19.09.2020 р.).
64. Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах : Указ Президії Верховної Ради СРСР від 24.09.1974 № 310-09. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0310400-74 (дата звернення: 19.09.2020 р.).
65. Про умови праці тимчасових робітників і службовців : Указ Президії Верховної Ради СРСР від 24.09.1974 № 311-09. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0311400-74 (дата звернення: 19.09.2020 р.).
66. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон від 08.09.2005 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 561.
67. Проблеми захисту прав жінок. URL: http://empower-ukraine.blogspot. com/2013/11/blog-post\_9.html?m=1 (дата звернення: 19.09.2020 р.).
68. Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1658). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\_1?pf3511=53221 (дата звернення: 19.09.2020 р.).
69. Сімейний кодекс України від 10.01.2002 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2002. № 21-22. Ст. 135.
70. Сорочишин М. В. Нові форми прояву дискримінації у сфері праці. *Трудове законодавство: шляхи реформування* : матеріали ІІ Всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 12 квіт. 2013 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків : Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2013. С. 82-85.
71. Споживчий кошик в Україні та деяких країнах Заходу. URL: https://media.slovoidilo.ua/media/infographics/11/103258/103258-1\_ru\_origin.png (дата звернення: 19.09.2020 р.).
72. Справа за заявою №. 6833/74 «Marckx v. Belgium». Європейський суд з прав людини, 13 червня 1979 р. URL: https://www.refworld-.org/cases,ECHR,3ae6b7014.html (дата звернення: 19.09.2020 р.).
73. Стефанчук Р. О. Особисті немайнові права фізичних осіб у цивільному праві: Поняття, зміст, система, особливості здійснення та захисту. Хмельницький : Хмельницький ун-т управління та права, 2007. 626 с.
74. Татарінов І. Звільнення «пільговика»: обмеження та послідовність дій. *Консультант кадровика*. № 2 (86), 16 січня 2015 р. С. 6-17.
75. Татарінов І. Охорона праці жінок: гарантії та пільги. *Консультант кадровика*. 02.02.15. № 3. С. 7-17.
76. Тищенко О.В. Право соціального забезпе­чення України: теоретичні та практичні проблеми формування та розвитку галузі : монографія. Київ: ДП «Прінт Сервіс», 2014. 394 с.
77. Трудове право України : навч. посіб. / Г.І. Чанишева, Є.В. Краснов, І.В. Лагутина та інш. ; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса : Фенікс, 2014. 402 с.
78. Трудове право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В. О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 564 с.
79. Хартія основних прав Європейського Союзу. Ніцца. 07.12.2000 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\_524 (дата звернення: 19.09.2020 р.).
80. Чанишева Г.І. Охорона материнства як трудоправова категорія. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2015. Вип. 13(1). С. 124-126.
81. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання прав і свобод людини і громадянина в Україні. Права людини. Київ, 2018. URL: http://www.ombudsman-.gov.ua/files/Dopovidi/Report-2018-1.pdf (дата звернення: 19.09.2020 р.).
82. *ABC of women workers’ rights and gender equality* Geneva, International Labour Office, 2000. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\_087314.pdf (дата звернення: 19.09.2020 р.).
83. Amit Kumar (2011). Labour laws and protection of women/ In book: Gender inequality and human rights. pp.180-193. URL: https://www.researchgate.net/publication/329911604\_LABOUR\_LAWS\_AND\_PROTECTION\_OF\_WOMEN (дата звернення: 19.09.2020 р.).
84. Andrea Solnes Miltenburg, Fleur Lambermon, Cees Hamelink & Tarek Meguid (2016). Maternity care and Human Rights: what do women think? *BMC International Health and Human Rights*. 2016. Volume 16, Article number: 17. URL: https://bmcinthealthhumrights.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12914-016-0091-1 (дата звернення: 19.09.2020 р.).
85. Andrea Solnes Miltenburg. (2019). Public Defence. URL: https://www.med.uio.no/helsam/english/research/news-andevents/events/dispu-tations-/2019/andrea-solnes-miltenburg.html (дата звернення: 19.09.2020 р.).
86. BSR. Gender Equality in Codes of Conduct Guidance. Funded by the Dutch Ministry of Foreign Affairs.URL: https://www.bsr.org/-reports/BSR\_Gender\_Equality\_in\_Codes\_of\_Conduct\_Guidance.pdf (дата звернення: 19.09.2020 р.).
87. Christian Gonzales, Sonali Jain-Chandra, Kalpana Kochhar, and Monique Newiak (2015). Fair play: More equal laws boost Female labor Force participation. *IMF Staff Discuccion note.* SDN/15/02. URL: https://www.imf.org/-external/pubs/ft/sdn/2015/sdn1502.pdf (дата звернення: 19.09.2020 р.).
88. Goonatilake H., Goonesekere S. Industrialization and women workers in Sri Lanka: Working conditions inside and outside the investment promotion zone. *Daughters in industry – Work skills and consciousness of women workers in Asia*, 1988, pp. 184-208.
89. Heidi Gottfried. Why Workers’ Rights Are Not Women’s Rights. *Laws*. 2015. № 4. Pp. 139–163; doi:10.3390/laws4020139
90. Symonides J., Volodin V. (1999). Human rights of women: a collection of international and regional normative instruments. SHS.99/WS/15. 418 p. URL: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000119140 (дата звернення: 19.09.2020 р.).
91. Women, Business and The Law 2016. Getting to Equal. International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank. URL: http://pubdocs-.worldbank.org/en/810421519921949813/Women-Business-and-the-Law-2016.pdf (дата звернення: 19.09.2020 р.).
92. Women's Rights are Human Rights – OHCHR. URL: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR-PUB-14-2.pdf (дата звернення: 19.09.2020 р.).