

внесенні в них змін та їх розірванні, розглядаються відповідно до ст. 188 ГК України та статтями 10, 11 Господарського процесуального кодексу України [1].

### Література:

1. Господарський Кодекс України [Електронний ресурс].— Режим доступу. — <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/436-15>
2. Закон України “Про поставки продукції для державних потреб” [Електронний ресурс]. — Режим доступу. — <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/493/95-вр>
3. Цивільний кодекс України: Коментар / За заг. ред. Є.О. Харитонова, О.М. Лапітенко. - Х.: Одісей, 2003. – 856 с.
4. Щербина В.С. Господарське право: Підручник. / В.С. Щербина. - К.: Юрінком Інтер, 2003. - 480 с.

### Сулім Т.

(наук. кер. – доц. Пивоварська К. Б. )

*студентка V курсу історичного факультету  
Полтавського національного педагогічного  
університету імені В. Г. Короленка*

## ОБМЕЖЕННЯ В РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ У ЗВ'ЯЗКУ З СІМЕЙНИМИ ОБОВ'ЯЗКАМИ

Термін «працівники з сімейними обов'язками» вперше згадується в Конвенції МОП № 156 «Про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками», яка ратифікована Законом України від 22 жовтня 1999 р. і є частиною національного трудового законодавства. Її положення набули детального розвитку у Рекомендації № 165 «Про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками». Ст. 1 Конвенції і Рекомендація визначають коло працівників з сімейними обов'язками:

чоловіки і жінки, які мають сімейні обов'язки щодо дітей, які перебувають на їхньому утриманні;

чоловіки і жінки, які мають зобов'язання щодо інших найближчих родичів членів їхньої сім'ї, котрі дійсно потребують на їхній догляд чи допомогу.

Отже, виходячи з положень міжнародних нормативно-правових актів та законодавства України, до працівників з сімейними обов'язками слід віднести осіб, пов'язаних між собою особистими немайновими та майновими правами і обов'язками, які виникають внаслідок укладення шлюбу, кровного споріднення, факту усиновлення чи іншої форми прийняття дітей у сім'ю на виховання [4].

Конвенція МОП № 156 та Європейська соціальна хартія передбачають, що держави для забезпечення реалізації права на рівність працівників

із сімейними обов'язками і всіх інших працівників повинні вжити відповідних заходів з тим, щоб перші могли здійснювати право на вільний вибір роботи і щоб приймалися до уваги їхні потреби у сфері зайнятості. Державі необхідно забезпечити обом батькам можливість отримувати в період після відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами відпустку для догляду за дитиною, тривалість та умови якої мають визначатися національним законодавством, колективними договорами або практикою. Сімейні обов'язки не можуть служити підставою для звільнення. У відповідності до цього національне законодавство повинно сприяти тому, щоб особи із сімейними обов'язками, які виконують чи хочуть виконувати оплачувану роботу, могли реалізовувати своє право на працю, не піддавались дискримінації та гармонічно поєднували професійні та сімейні обов'язки, знаходячись під захистом держави [3].

Конвенції МОП № 111, 156 та 183 встановлюють, що принцип рівного ставлення до жінок і чоловіків вимагає відсутності прямої та непрямой дискримінації за ознакою статі, а особливо – дискримінації за фактом материнства, виконання сімейних обов'язків та сімейного стану. Аналогічним чином Конституційний суд Іспанії та Європейський суд визнають як пряму дискримінацію будь-яке принизливе ставлення, спричинене обставинами, пов'язаними зі статтю, такими як материнство й годування груддю.

Положення національного чинного трудового законодавства щодо правового регулювання праці осіб із сімейними обов'язками не повною мірою відповідають міжнародним стандартам у цій сфері. Норми чинного КЗпП не виділено в окрему главу, вони містяться у різних главах Кодексу, термін «особи із сімейними обов'язками» взагалі не застосовується [2]. Водночас низка статей КЗпП встановлюють гарантії та пільги батькам, які виховують дітей без матері, опікунам (піклувальникам), жінкам, які усиновили дітей, жінкам, які здійснюють догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку. Статтею 186-1 КЗпП «Гарантії особам, які виховують малолітніх дітей без матері», гарантії, встановлені ст. ст. 56, 176, 177, ч. 3-8 ст. 179, ст. ст. 181, 182, 182-1, 184, 185, 186 цього Кодексу, поширено також на батьків, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також на опікунів (піклувальників). У ст. 186-1 КЗпП йдеться про піклувальників, що також не узгоджується з назвою статті, оскільки відповідно до ст. 59 Цивільного кодексу України піклування встановлюється над неповнолітніми особами, які є сиротами або позбавлені батьківського піклування. Хоча в назві статті йдеться про гарантії особам, які виховують малолітніх дітей без матері, у тексті статті коло цих осіб обмежується батьками, опікунами, піклувальниками. На практиці особами, які виховують дітей без матері, можуть бути усиновлювач, вітчим, прийомний батько, а також фактичний вихователь, на яких також слід поширити правила ст. 186-1 КЗпП [4].

Мають місце численні випадки упередженої практики на підставі виконання сімейних обов'язків, наприклад: звільнення, істотні зміни в умовах праці до чи після відпустки, недотримання строків відпустки шляхом відкликання працівника чи працівниці посередині відпустки з батьківства чи материнства тощо. Порушеннями є випадки, коли працівниці не надається певна визначена законом соціальна відпустка або ж коли підприємство відмовляється її оплачувати. Крім того, є ситуації, коли прохання робітниці, яка має сімейні обов'язки, про скорочення робочого дня не задовольняється або ж коли для грудного годування дитини не надаються перерви по тридцять хвилин кожні три години, хоча відповідно до ст. 183 чинного КЗпП така можливість законодавчо закріплена [2].

Надання роботодавцем можливості працівникові реалізовувати зазначені права повною мірою не є достатнім кроком; реалізація цих прав не повинна погіршувати умови праці. Існують випадки, коли реалізація права на збалансоване поєднання сімейного і трудового життя сприймається роботодавцем як завдання йому шкоди. Зміна графіку роботи або переведення на іншу посаду може тягти за собою необхідність організаційних змін у структурі чи штаті підприємства; те ж саме відбувається, коли працівниця повертається на роботу після відпустки, наприклад, для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Отже, сам по собі факт наявності шкоди після реалізації права працівника є ознакою дискримінації. Звертаючись до проекту Трудового кодексу України, згідно п.9 ст.21 одним з основних прав працівників є право працівників із сімейними обов'язками на захист від дискримінації та узгодження в міру можливості їх трудових обов'язків із сімейними [6]. Глава 1 книги Четвертої регулює особливості праці працівників із сімейними обов'язками. Відповідно до ст. 284 глави першої книги четвертої «працівниками із сімейними обов'язками визнаються мати, батько, опікун, піклувальник, а в окремих випадках, передбачених цим Кодексом, інший член сім'ї» [3]. Перелік гарантій щодо них не обмежується лише четвертою книгою проекту ТК. Ці гарантії, крім того, розпорочені і по інших главах законопроекту. Зокрема, це статті 35, 47, 73, 102, 128, 129, 133, 198 та інші. Проект ТК України у частині правового регулювання праці осіб із сімейними обов'язками в цілому відповідає положенням Конвенції МОП № 156, а в частині регулювання праці жінок із сімейними обов'язками у ряді випадків встановлює більш високий рівень гарантій порівняно із стандартами МОП [4]. Але складається враження, що працівниками з сімейними обов'язками є виключно жінки, оскільки переважна більшість статей глави першої книги четвертої проекту ТК містить гарантії саме для жінок. Так, ст. 286 закріплює гарантії при прийнятті на роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей; ст. 287 норми щодо переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років; ст. 288 обмеження залучення жінок до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні, дні державних і релігійних свят; ст.289 перерви для годування дитини та ст. 290 закріплює

особливості правового регулювання праці інших працівників із сімейними обов'язками. Дійсно, національне законодавство базується на принципі надання пільг і переваг переважно жінкам, в тому числі і при реалізації ними свого конституційного права на працю. Така позиція сьогодні є дискримінаційною щодо чоловіків, які мають сімейні обов'язки та обов'язки щодо утримання і виховання дітей нарівні з жінками та є такою, що суперечить нормам МОП, зокрема, Конвенції № 111, №156, Рекомендації № 165. Конституція України встановлює, що рівність прав чоловіка і жінки забезпечується наданням рівних можливостей у праці та винагороді за неї; закріплена необхідність створення умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством, зокрема, через надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам та матерям [1]. Звичайно, такі заходи, з огляду на державну підтримку материнства і дитинства, досить важливі. Проте, не передбачено заходів для такої ж підтримки батьківства. Хоча ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» зобов'язує роботодавця забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками йдеться про можливість успішно поєднувати виконання трудової функції та сімейних обов'язків і чоловіками також [4].

Також цій категорії працівників ст. 198 проекту ТК надається соціальна відпустка тривалістю 10 календарних днів на рік, поки існує умова отримання такої відпустки, головною умовою для отримання якої є наявність двох або більше дітей віком до 15 років. Важливо, що такою відпусткою можуть одночасно користуватися як працююча матір, так і працюючий батько. Нині на практиці ходити у відпустку за таких умов може лише матір, хоча у трудовому законодавстві вже зроблено таку спробу. Підтвердженням цього є ст. 17-20 Закону України «Про відпустки», які дають право і чоловіку отримати відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, а також додаткову відпустку працівникам, які мають дітей (ст. 19) [5]. Тому, і проект ТК має враховувати сімейні обов'язки не тільки жінки, але й чоловіка батька дитини.

Наприклад, норма ст. 288, якою встановлено обмеження залучення жінок до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні, дні державних і релігійних свят могла б бути конкретизована тобто, категорична заборона залучення до вказаних робіт, на нашу думку, має стосуватися вагітних жінок та жінок у перші 6 місяців після народження дитини, це безумовно. Але можна навести приклади, коли й чоловіки мають всі підстави для таких гарантій, зокрема, чоловік, який виховує дитину без матері, або батько дитини, у випадку, коли мати перебуває у відраженні тощо. Крім того, один із членів сім'ї, батько або мати, можуть скористатися такими гарантіями за їх згодою, за умови, що обидва працюють.

Досить частими є випадки, коли роботодавці відмовляють працівникам з сімейними обов'язками зайняти вакантне робоче місце. Необрунто-

вана відмова у прийнятті на роботу осіб із сімейними обов'язками може бути оскаржена до суду, який має винести рішення, яким зобов'язує роботодавця укласти з працівником трудовий договір. Порушення даного правила, якщо це стосується необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу чи незаконного звільнення жінки, що має дитину віком до трьох років, може потягнути за собою кримінальну відповідальність. На нашу думку, подібні заходи треба поширити на всіх осіб із сімейними обов'язками.

Отже, в національному законодавстві необхідно усунути прогалини пов'язані з обмеженням в реалізації права працівників з сімейними обов'язками, важливо гарантувати можливості узгодження трудового й сімейного життя і для чоловіків, і для жінок, а також забезпечити, щоб працівники (чоловічої або жіночої статі), котрі користуються цими можливостями, не страждали від цього у кар'єрному зростанні.

### Література:

1. Конституція України. [Електронний ресурс]. Режим доступу // <http://zakon2.rada.gov.ua/>
2. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. Режим доступу // <http://zakon.rada.gov.ua>
3. Пожарова О. В. Особливості правового регулювання праці осіб із сімейними обов'язками / О. В. Пожарова // Актуальні проблеми держави і права. 2011. Вип. 57. С. 282-287
4. Працівники з сімейними обов'язками: поняття та юридичні гарантії у проекті Трудового кодексу / Л.П. Гаращенко // Правова держава: Щорічник наукових праць. — 2010. — Вип. 21. — С. 323-329.
5. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. ( із змінами, внесеними згідно із Законами України від 2 листопада 2000 р.) // Відомості Верховної Ради України. – 1997. № 2. – Ст. 4; 2000. № 51-52. – Ст. 449.
6. Проект Трудового Кодексу [Електронний ресурс]. Режим доступу // <http://zakon2.rada.gov.ua/>

## Моргун Н. В.

(наук. кер. – ст. викл. Штепа О.О.)

*студентка V курсу факультету філології та журналістики  
Полтавського національного педагогічного  
університету ім. В.Г.Короленка*

## ПОЛІТИЧНІ ТА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ Г АРАНТІЇ ДОТРИМАННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ В УКРАЇНІ: ОГЛЯД ПРОБЛЕМИ

Права і свободи людини є однією з ключових наукових проблем, які всебічно вивчаються - з філософсько-гуманістичного погляду, в аспекті принципів перебудови правової системи, проведення економічної та культурної полі-