

довіреної особи (опікуна, родича) представник міжнародної організації свідчить "довіреність" на це особа. А якщо така особа відсутня, то сам може стати таким довіреною особою. Виїжджати і отримувати пенсію для громадян, обмежених в русі буде довірена особа. Представник міжнародної організації, який є довіреною особою, якій отримують пенсію для громадян, може закуповувати на підконтрольній території для них товари щоденного вжитку, звичайно, за попередньою домовленістю з пенсіонером[4]."

Ось такі загальні і першочергові заходи щодо спростування процедури отримання пенсійних виплат для жителів непідконтрольних територій. Далі більш конкретно та систематизовано має прописати уряд на законодавчому рівні. Адже якщо існує можливість розробки механізму, який дає змогу громадянам користуватися як можна простіше та в повній мірі конституційно гарантованими правами, особливо в надзвичайних умовах, то його потрібно розробляти негайно.

1. Закон України «Про пенсійне забезпечення» від 05.11.1991 № 1788-XII // [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1788-12>.

2. Информационно-аналитическое издание «Доблесть народа» Про выплаты пенсий жителям Донбасса [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://dnrru.ru/news/6736-v-oon-prizvali-ukrainu-srochno-vyplatit-pensii-pereselencam-i-zhiteljam-donbassa.html>.

3. Постанова КМУ №365 «Про деякі питання здійснення соціальних виплат внутрішньо переміщеним особам» [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/365-2016-p>.

4. Общественная организация Донбасс SOS // Легенды и мифы социальной политики: пенсии для граждан на неподконтрольной территории [Електронний ресурс] // Режим доступу: [http://donbasssos.org/myth\\_conceptions/](http://donbasssos.org/myth_conceptions/).

**Фат Даріна Вадимівна**  
курсант факультету підготовки фахівців  
для органів досудового розслідування ДДУВС

*Науковий керівник –*  
доцент кафедри тактико-спеціальної  
підготовки, к.ю.н., доц. **Казначеев Д.Г.**,

## **ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ЖІНКИ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ**

На даний час для нашого суспільства проблема гендерної нерівності у сфері зайнятості виявилася не повністю вивченою. Нажаль, на державному рівні вона також є недостатньо законодавчо обґрунтованою. Загостреність цієї проблеми полягає в двох функціях, які жінка виконує: материнство та робота. Тобто, перш ніж залучати жінок до останнього, необхідно спочатку вирішити питання охорони їхньої праці, що в подальшому стане запорукою

щасливого материнства.

На науковому рівні розглядались питання щодо статусу жінки за трудовим законодавством, зокрема в роботах Л.В. Котова, Н.Б. Болотіна, П.Д. Пилипенко, М.П. Гандзюк та інших.

Актуальність проблеми працевлаштування жінок безперервно зростає. Це відбувається через загострення проблеми працевлаштування взагалі.

Кодекс законів про працю України виступає в ролі головного регулятора трудових відносин усіх працівників, сприяючи при цьому поліпшенню якості роботи, зростанню продуктивності праці, підвищенню ефективності суспільного виробництва та піднесенню на цій основі рівня життя трудящих. Праці жінок в даному законі відведена окрема глава, яка її регулює [1]. Це пов'язано з тим, що на жінок, крім загальних для всіх працівників норм, трудове право поширює спеціальні норми.

Жінка стала найбільш уразливим прошарком населення у сфері діяльності через необхідність поєднання сімейних та професійних функцій. Не можна сказати, що держава не реагує на ці обставини. Законодавство передбачає суттєві гарантії працевлаштування жінок, які мають малолітніх дітей, гарантії при звільненні з роботи за ініціативою власника.[2]

Тобто можна стверджувати, що жінка доволі важко входить в колію ринкових змін. Говорячи про гарантії працевлаштування, то їх наразі недостатньо у трудовому законодавстві.

Можна наголосити на тому, що жінка практично не має права вибору, працювати чи не працювати. В той час коли жінку визнають берегинею домашнього вогнища, вона позбавлена такої можливості, як працювати для себе. Ми бачимо, що сьогодні у сфері праці починають все більше проявлятися гендерні нерівності, у той час коли жінка прикладає зусиль стати рівноправною учасницею ринку праці.

У приватному бізнесі гендерний баланс зберігається більш-менш стало: 50.4 % жінок – 49.6 % чоловіків. Рівень жіночої заробітної платні становить у середньому 73% від платні чоловіків. Про певну нерівноправність свідчить і незначне залучення жінок з вищою освітою та лідерськими якостями на керівні посади. Більше половини жінок зайняті у сфері сільськогосподарського виробництва. [4,с. 38-41]

Особливістю жіночого безробіття є тривалість пошуку роботи, тривалості перебування в цьому статусі. Жінки часто йдуть у домогосподарство, перестаючи вірити у те, що знайдуть роботу. Чоловіки в свою чергу досить швидко адаптуються та знаходять нову роботу.

Можна стверджувати, що на сучасному ринку праці України існує помітний гендерний дисбаланс, котре виявляється у нерівному представництві жінок на керівних посадах, у їх концентрації в найменш престижних галузях економіки й сферах діяльності, нарешті в значно нижчій, ніж у чоловіків, оплата праці в усіх без винятку галузях, навіть таких, що традиційно вважаються “жіночими” і де жінки складають переважну частку працюючих.[3]

Крім того, в Україні встановлені тривалі відпустки по догляду за дітьми, в тому числі частково оплачувані. Надане право вибору членам родини за бажанням отримувати відпустки по догляду за дитиною (батькові, бабі, діду та ін. ), розроблені нові списки виробництв, професій і робіт з важкими і шкідливими умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, розроблені норми максимально припустимих фізичних навантажень для жінок.

Збільшилася тривалість відпусток через вагітність та пологи. Якщо раніше додаткові відпустки надавалися лише у випадках пологів, які визначалися як патологічні, то тепер така пільга надається при ускладнених видах пологів. Введено й інші пільги, спрямовані на створення сприятливих умов для поєднання професійної і материнської функцій.

Трудове законодавство України закріплює основний принцип, що діє в галузі охорони прав жінок, — принцип рівноправ'я. Відповідно до ст. 21 КЗпП України держава забезпечує рівність трудових прав всіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового становища, расової і національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин.

Предбачено особливі пільги для вагітних жінок і жінок, які мають малолітніх дітей. Так, наприклад, відповідно до ст. 184 КЗпП України забороняється відмовляти жінкам при прийомі на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а самотні матері — за наявністю дитини віком до 14 років або дитини-інваліда.

Законодавство передбачає можливість практикувати так званий “стислий”, тобто “ущільнений”, робочий час для жінок, які виховують дітей. При такому режимі жінка виконує трудові обов'язки у повному обсязі за меншу кількість робочих часів із збереженням повної заробітної плати. За таких умов працююча матір має закінчувати робочий день на одну чи півтори години раніше, і цей час може приділити вихованню дітей.

Юридичною підставою для встановлення такого режиму є ст. 50 КЗпП України, згідно з якою підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в ч. 1 цієї статті, тобто менше 40 годин на тиждень. При такому режимі працювати треба напружено, за встановлені робочі часи виконувати повністю весь обсяг роботи і одержувати повністю заробітну плату. Цей режим є пільговим, а тому його можна встановлювати у колективному договорі жінкам, які мають малолітніх дітей, з урахуванням їх ставлення до роботи, але цього не достатньо .

На практиці дуже рідко застосовують гнучкий робочий день, при якому працівник відповідно до своїх потреб може вибирати час приходу та закінчення роботи і час обідньої перерви.

Вирішити проблеми жіночого безробіття неможливо без зміни чинного законодавства про працю. Доцільними були б такі дії, як скорочення робочо-

го дня, підвищення заробітної плати і т. д. Доречним було б також поліпшення інформування громадян про наявні вакансії, поліпшення системи підготовки кадрів, розширення можливостей зайнятості жінок у сфері малого і середнього бізнесу, підвищення соціальної захищеності, та інше.

Для ліквідації жіночого безробіття на ринку праці України необхідно створити умови для поєднання професійних та сімейних функцій як жінок, так і для чоловіків, також позитивним буде створення більше робочих місць з гнучким графіком роботи

1. Закон України «Кодекс законів про працю України»: [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page>.

2. Еволюція правового становища жінок: історія і сучасність / Упорядники О.М. Руднева, О.Р. Дашковська; наук. ред. А.П. Гетьман. — Харків: Право, 2000. — 196 с.

3. Електронний ресурс. – Режим доступу: [http://library.nlu.edu.ua/POLN\\_TEXT/STAN\\_WOOMEN\\_2000.html#Руднева](http://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/STAN_WOOMEN_2000.html#Руднева).

4. Воронов М. Надання рівних можливостей жінкам та чоловікам у сфері праці / М. Воронов // Україна: аспекти праці. - № 6, 2009, - с. 38-41.

**Чеботарьов Максим Максимович**  
учень Міського юридичного ліцею,

**Алфьорова Тетяна Миколаївна**  
доцент кафедри  
цивільно-правових дисциплін  
ВНПЗ «Дніпропетровський  
гуманітарний університет», к.ю.н., доцент

## **ПРОБЛЕМА ЗАХИСТУ ПРАВ СПОЖИВАЧІВ В УКРАЇНІ**

Обраний Україною європейський шлях розвитку економіки та соціальної сфери, на відміну від багатьох інших декларацій влади, широко підтримується громадянами. Реалізація конкретних кроків в напрямку висвітлення відповідної інформації та наближення нашої країни до стандартів якості життя європейської спільноти здатна відновити довіру українців до дій органів влади, зменшити соціальну напругу, викликану, зокрема, станом споживчого ринку. Ринок перенасичений недоброякісною продукцією, а недобросовісний бізнес майже відкрито пішов у наступ на права та інтереси споживачів, використовуючи бездіяльність відповідних органів влади. Отже, маємо знати, як діє та розвивається споживча політика Європейського Союзу, її пріоритети, а також позиції урядів країн-членів ЄС у стосунках зі споживчою громадою та незалежними організаціями споживачів.

Згідно з ст. 417 Угоди про асоціацію Україна наближає своє законодавство до *acquis* ЄС у сфері захисту прав споживачів, перелік яких визначається Додатком XXXIX до Угоди про асоціацію, при цьому уникаючи створення