

Література

1. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40. – Ст. 356.
2. Ієванія О. В. Наукове відкриття як об'єкт права інтелектуальної власності в національному законодавстві України / О. В. Ієванія // Серія «Право». – Випуск 15. – 2011. – С. 162–164.
3. Бурлуцький О. В. Розгляд проблеми захисту права на наукове відкриття в умовах НТП України / О. В. Бурлуцький // Проблеми права інтелектуальної власності. – 2013. – С. 246–249.

УДК 349.2-057 (043.2)

Пожарова О. В., к.ю.н.,
Національний університет «Одеська юридична академія»,
м. Одеса, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЖІНОК: МІЖНАРОДНІ АКТИ ТА ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ

У сучасному суспільстві жінка має можливість обирати роботу по душі, отримати гідну освіту та будувати кар'єру. Держава створює всі необхідні умови для того, щоб жінки могли поєднувати працю із материнством, щоб не допускати обмеження трудових прав жінок у зв'язку з її статевою приналежністю. В останній час змінюється уявлення про місце норм щодо праці жінок у трудовому законодавстві України.

На законодавчому рівні дані норми містяться у главі XII «Праця жінок» чинного КЗпП України, законах України «Про охорону праці», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Положення зазначених законів конкретизуються у численних підзаконних нормативно-правових актах про охорону праці жінок. Норми, що регулюють трудові відносини за участю жінок, містяться також в актах соціального діалогу – колективних угодах і колективних договорах.

Саме на колективно-договірному рівні приймаються зобов'язання, спрямовані на поліпшення умов праці жінок. Однак у ст.ст. 7 і 8 Закону України «Про колективні договори і угоди» [1], якими визначено зміст колективного договору і угод, не йдеться про відповідні зобов'язання сторін. У цих статтях передбачаються взаємні зобов'язання сторін щодо забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок та заборони дискримінації. Сторони Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2016-2017 роки від 23.08.2016 р. домовилися у розділі II «Оплата, умови, охорона праці та соціальний захист працюючих» рекомендувати для включення до галузевих (міжгалузевих), територіальних угод і колективних договорів підприємств, установ і

організацій всіх форм власності питання щодо запровадження скороченої тривалості робочого часу (із збереженням заробітної плати) для жінок, які мають дітей віком до 14 років або дитину-інваліда без зменшення оплати праці [2].

Однак аналіз галузевих і територіальних угод свідчить про недостатню увагу до питань поліпшення становища жінок, які мають дітей. Так, у Галузевій угоді між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2016-2020 роки від 15.12.2016 р. немає жодного положення щодо особливої охорони материнства, лише у розділі 8 «Соціальні гарантії, пільги, компенсації» у п. 8.3.6. Сторони Угоди домовилися сприяти наданню педагогічним, науково-педагогічним, науковим працівникам пільг з оплати за навчання їхніх дітей у дошкільних, вищих навчальних закладах.

Це свідчить про те, що на галузевому та територіальному рівні не виконуються повною мірою положення ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди», і не використовується потенціал колективно-договірного регулювання трудових відносин.

Останнім часом законодавство про охорону праці жінок у зарубіжних країнах зазнає суттєвих змін. У США більшість актів щодо спеціальної охорони жіночої праці визнано судами як такі, що суперечать законам про заборону дискримінації за ознакою статі. У Скандинавських країнах чинне законодавство характеризується майже повною відсутністю спеціальних норм з охорони праці жінок. Сполучене Королівство було вимушено денонсувати п. 4 ст. 8 Європейської соціальної хартії «Права працюючих жінок на охорону материнства» на тій підставі, що його положення не відповідають вимогам часу, мають дискримінаційний характер і можуть обмежити можливості працевлаштування жінок у певних галузях. За подібними підставами підпункт «b» п. 4 ст. 8 ЄСХ денонсувала й Іспанія. Головний аргумент на користь відміни спеціального законодавства з охорони праці жінок у зарубіжних країнах – його негативний вплив на їх зайнятість і принципова неприйнятність у цей час гендерної охорони праці, що розвиває у жінок почуття неповноцінності.

В Україні продовжують діяти спеціальні норми з охорони праці жінок. Однак, поняття «працююча жінка із сімейними обов'язками» у національній юридичній практиці замінюється поняттям «працівник із сімейними обов'язками». Так, у проекті Трудового кодексу України, до структури якого включено окрему Книгу четверту «Особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців», глава 1 якої встановлює особливості праці працівників із сімейними обов'язками. У згаданій главі містяться норми, що поширюються на усіх жінок і враховують фізіологічні особливості їхнього організму, а також норми, що встановлюють пільги і гарантії вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей [3].

Видається можливим запропонувати, іменувати главу 1 Книги четвертої відповідно як «Особливості регулювання праці жінок та осіб із сімейними обов'язками». Отже, йдеться як про жінок, так і працівників (незалежно від статі) із сімейними обов'язками, тобто таких, які мають неповнолітніх дітей або здійснюють догляд за хворими членами сім'ї.

Таким чином, можна дійти висновку, що на відміну від зарубіжних країн в Україні продовжують діяти спеціальні норми з охорони праці жінок. Крім цього, жінки разом із особами з сімейними обов'язками, а також молодь розглядаються як категорії працівників, щодо яких встановлені особливі норми, які стосуються не тільки охорони праці, а й регулювання в цілому трудових відносин за їх участю.

Література

1. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.

2. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні від 23.08.2016 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/n0001120>.

3. Трудовий кодекс України: проект від 27.12.2014 р. № 1658 (текст до другого читання від 24.07.2017 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://rada.gov.ua/>.

УДК 347.77 (043.2)

Савченко О. А., студент магістратури,
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна
Науковий керівник: Кметик Х. В., к.ю.н.

ПРАВОВА ПРИРОДА ОПЕРИ ТА ОПЕРЕТИ ЯК ВИДІВ ТЕАТРАЛЬНОГО МИСТЕЦТВА

«Опера являє собою синтез музичного й драматичного начала. Під драматичним началом розуміють дії, що складаються із вчинків людей (дійових осіб), – їх слів, справ, переживань, – в яких зіставляються їх життєві інтереси та цілі; під музичним началом розуміють музику, включену в цю дію, що супроводжує, виражає та стимулює до руху цю діяльність. Зливаючись, музика й драма утворюють єдину музично-драматичну дію, що складає сутність оперного твору» [1, с. 17].

Поєднання музичного й драматичного начал в опері дає велику перевагу перед іншими видами мистецтв, робить її досконалим видом мистецтва з точки зору завершеності як опера. Охорона ж завершеного твору театрального мистецтва, що утворилось в результаті поєднання драматичного твору та музичного, забезпечується цілою низкою правових