

вони готують видавничі оригінали книг цих авторів для продажу видавництвам, які в подальшому реалізують книги як власні або спільні видання [3, с.28].

В цілому, в будь-якому вигляді творчої діяльності, де автору (творцеві) або виконавцю (артисту) потрібна допомога і сприяння в організації, управлінні, фінансуванні, забезпеченні творчого процесу, створення і подальшого просування створеного ним твору, будуть затребувані продюсерські послуги. Отже, нормативне обмеження предметної діяльності продюсерів з надання своїх послуг тільки сферою створення та використання аудіовізуальних творів, як це врегульовано в ст.1 Закону України «Про авторське право і суміжні права», є необґрунтованим. З урахуванням цього, вважаємо за доцільне внесення змін до ст.1 Закону України «Про авторське право і суміжні права». Зокрема, норму абз.29 ч.1 ст.1 Закону України «Про авторське право і суміжні права» викласти в новій редакції: «Продюсер - особа, яка організує або організує та фінансує створення, просування, розповсюдження твору, включаючи їх публічний показ або їх публічне виконання, популяризацію артиста-виконавця».

Бібліографічні посилання:

1. Про авторське право і суміжні права. Закон України від 23.12.1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1994. - №13. - ст.64.
2. Мироненко Н.М. Суб'єкти суміжних прав: проблеми удосконалення правового статусу/ Н.М. Мироненко: [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://ndippp.gov.ua/Schorichnuk/Mironenko.pdf>.
3. Бершов О. Типовий видавничий договір США // Вісник книжкової палати. – 1997. – № 9. - С. 28.

Тимченко Л.М.

старший викладач кафедри цивільно-правових дисциплін ДДУВС

Попенко Юлія

студентка 2 курсу групи ЮД-643
юридичного факультету ДДУВС

ОСОБЛИВОСТІ ОХОРОНИ ПРАЦІ ЖІНОК

Чинне законодавство України гарантує жінкам та чоловікам рівні права згідно з статтею 24 Конституції України 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 і таке інше. [3]

За даними статистики на 2017 р. жінок удвічі більше, ніж чоловіків, зайнято малокваліфікованою працею, хоча за рівнем освіти вони попереду

чоловіків. Взагалі, близько 50% серед безробітних – представниці жіночої статі. Наведена статистика засвідчує, що соціальна нерівність по статі існує, що вона структурно відтворюється і що право, в його теперішньому вигляді, не може корегувати цей процес, гарантуючи жінкам та чоловікам рівні можливості. [2]

Принцип рівності прав чоловіків і жінок закріплено не лише в Конституції, а й в інших законодавчих актах: Сімейному кодексі, Кримінальному кодексі, Кримінально-процесуальному кодексі, Законі України про зайнятість населення та інші.

Теоретичні та практичні аспекти правового регулювання праці жінок, у тому числі жінок, які поєднують роботу з материнством, досліджуються в працях таких вітчизняних і зарубіжних науковців, як О.А. Абрамова, В.М. Андріїв, Н.Б. Болотіна, І.А. Ветухова, М.І. Данченко, І.Я. Кисельов, Е.Г. Кожаметова, Т.А. Коляда, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, Є.О. Монастирський, Л.А. Ніколаєва, В.Г. Ротань, С.М. Прилипко, Н.Н. Тарусіна, В.М. Толкунова, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, Н.Н. Шептуліна, І.В. Шульженко, О.М. Ярошенко та інших.

Водночас за часів незалежності в Україні було виконане лише одне спеціальне комплексне дослідження питань правового регулювання праці жінок з урахуванням функції материнства (І.А. Ветухова «Особливості правового регулювання праці жінок, які поєднують роботу з материнством, та його подальше вдосконалення» 2001 року). Теоретичні та практичні питання правового регулювання охорони материнства потребують нових підходів з урахуванням міжнародних та європейських стандартів, оновленого національного законодавства, сучасних тенденцій у регулюванні трудових відносин за участю жінок, позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн, досягнень науки трудового права в країнах із розвинутою ринковою економікою, постсоціалістичних країнах. [1]

Проаналізувавши також роботу Г.І. Чанишевої «Європейські стандарти права працюючих жінок на охорону материнства й законодавство України» можна зрозуміти, що чинне трудове законодавство України в цілому відповідає європейським трудовим стандартам права працюючих жінок на охорону материнства. Однак деякі положення чинного КЗпП України не відповідають стандартам Європейського Союзу в цій сфері. Директива 92/85 про заходи з підвищення безпеки й охорони здоров'я вагітних жінок, жінок, які недавно народили, та жінок, які годують дітей, що фактично визначає стандарти Європейського Союзу щодо охорони праці жінок із точки зору материнства, передбачає досить гнучкий механізм регулювання праці зазначених жінок на шкідливих роботах, а також роботі в нічний час. Ідеться про безумовну та індивідуалізовану (визначену обставинами цього конкретного випадку) відповідальність роботодавця за здоров'я й життя жінки та її дитини, що виражається в наданні роботодавцю деякої свободи в підборі заходів щодо усунення небезпек залежно від їх виду. У чинному КЗпП України міститься тільки норма про заборону застосування праці зазначених жінок на шкідливих роботах та роботі в нічний час [5, с. 300].

Директивою 92/85 державам-членам Європейського Союзу запропоновано заборонити звільнення вагітних жінок і жінок, які перебувають у відпустці у зв'язку з материнством, за винятком звільнень із причин, не пов'язаних із вагітністю та материнством. При цьому роботодавець повинен письмово обґрунтувати звільнення й отримати санкцію компетентного державного органу. Частиною третьою ст. 184 КЗпП України забороняється звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – частина шоста ст. 179), одиноких матерів за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Норми національного трудового законодавства необхідно врегулювати з наведеними нормами Європейського Союзу, що встановлюють більш високий рівень захищеності працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу, а отже, створюють сприятливі умови для поєднання трудових обов'язків із функцією материнства. Національне трудове законодавство в цій частині не відповідає трудовим стандартам Європейського Союзу. У чинному КЗпП України неповний робочий час регулюється лише однією статтею (ст. 56), що не дозволяє забезпечити належний захист трудових прав зазначеної категорії працівників, у тому числі жінок, які поєднують роботу з материнством.

У роботі Полуляха П.В. «Праця жінок: пільги та гарантії» значну увагу приділено комплексному дослідженню пільгового забезпечення праці жінок в умовах ринкової економіки та прийняття нового Трудового кодексу України. Реалізація поставленої мети забезпечується виконанням завдання, яке полягає у виявленні проблеми теоретичного та практичного характеру регулювання пільг та гарантій, що надаються жінкам за діючим трудовим законодавством України.

У своїй роботі він зазначив також, що у Конвенції ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації» від 18 грудня 1979 р. передбачено, що розвиток країни, добробут усього світу вимагають максимальної участі жінок нарівні з чоловіками в усіх галузях. У Конвенції також зазначено, що роль жінки у продовженні роду не може бути причиною дискримінації, позаяк виховання дітей потребує спільної відповідальності чоловіків і жінок і усього суспільства загалом [4].

На думку М. Е. Панкіна, у разі невиконання обов'язку про працевлаштування жінка може вимагати не поновлення на попередній роботі, а примушення підприємством виконати обов'язок працевлаштування. Обов'язок працевлаштування підприємство має здійснювати як самостійно, так і за допомогою служб зайнятості. У зв'язку з цим вважаємо, що ст. 184 КЗпП України слід доповнити положенням про те, що обов'язок працевлаштування покладається як на підприємство, так і на органи зайнятості.

Як бачимо, з метою забезпечення прав жінок, з урахуванням особливостей жіночого організму законодавство України передбачає спеціальні правила охорони праці жінок. Але, нажаль більшість працюючих жінок умисно не використовують свої пільги, побоюючись, що вони будуть звільнені. Новий

Трудовий кодекс України повинен дати впевненість працюючим жінкам в тому, що вони можуть використовувати всі свої пільги та, насамперед, він повинен зобов'язати власників підприємств, установ та організацій виконувати всі приписи законодавства про працю відносно пільг працюючим жінкам.

Таким чином, жінкам нарівні з чоловіками надається можливість працювати; вони користуються такими самими правами, що й чоловіки, виконують такі самі обов'язки, але, враховуючи фізіологічні особливості жіночого організму, необхідність поєднувати роботу з материнством, жінкам надаються деякі пільги, що потребують подальшого вдосконалення діючого законодавства та наукового дослідження вказаного питання. На наш погляд, реалізація вказаних пропозицій сприятиме поліпшенню умов для жінок, які поєднують працю з материнством.

Таким чином, можна зробити висновок, що чинне трудове законодавство України в цілому відповідає європейським трудовим стандартам права працюючих жінок на охорону материнства. Однак деякі положення чинного КЗпП України не відповідають стандартам Європейського Союзу в цій сфері. Директива 92/85 про заходи з підвищення безпеки й охорони здоров'я вагітних жінок, жінок, які недавно народили, та жінок, які годують дітей, що фактично визначає стандарти Європейського Союзу щодо охорони праці жінок із точки зору материнства, передбачає досить гнучкий механізм регулювання праці зазначених жінок на шкідливих роботах, а також роботі в нічний час. Ідеться про безумовну та індивідуалізовану (визначену обставинами цього конкретного випадку) відповідальність роботодавця за здоров'я й життя жінки та її дитини, що виражається в наданні роботодавцю деякої свободи в підборі заходів щодо усунення небезпек залежно від їх виду. У чинному КЗпП України міститься тільки норма про заборону застосування праці зазначених жінок на шкідливих роботах та роботі в нічний час

Бібліографічні посилання:

1. Ветухова І.А. Особливості правового регулювання праці жінок, які поєднують роботу з материнством, та його подальше вдосконалення: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. / І.А. Ветухова. – Х., 2001. – 13 с.
2. Вчені довели – чоловіки слабка стать [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://znaj.ua/news/regions/58358/vcheni-doveli-choloviki-slabka-stat.html>.
3. Конституція України від 28.06.1996 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.
4. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_207.
5. Чанишева Г. І. Європейські стандарти права працюючих жінок на охорону материнства і законодавство України / Г. І. Чанишева // Актуальні проблеми держави і права : зб. наук. пр. / редкол.: В. В. Завальнюк (голов. ред.) [та ін.] ; відп. за вип. М. В. Афанасьєва. – Одеса : Юрид. л-ра, 2015. – Вип. 75. – С. 293-302.