

Отже, говорячи про інститут охорони довкілля в сільському господарстві в цілому, як про складний правовий інститут, варто звернути увагу на його будову. Аналіз законодавства показує, що правова охорона довкілля здійснюється у двох напрямках: через встановлення правових приписів щодо охорони окремих видів природних ресурсів, які використовуються в сільському господарстві та через правове регулювання самої сільськогосподарської діяльності. Таким чином екологізація в праві позначається на екологізації самої сільськогосподарської діяльності.

Перший напрям правового регулювання виявляється в таких правових інститутах: охорони земель сільськогосподарського призначення, охорони водних об'єктів, що використовуються в сільському господарстві, охорони сільськогосподарських лісів, охорони надр під час здійснення сільськогосподарської діяльності, охорони диких тварин і рослин тощо. Другий напрям правового регулювання знаходить свій вияв у таких правових інститутах, як застосування пестицидів і агрохімікатів у сільському господарстві, меліорації земель, поводження з відходами сільського господарства, застосування біотехнологій в сільському господарстві тощо [5, с.100].

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Закон України "Про охорону навколишнього природного середовища" від 25.06.1991 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1264-12>
2. Закон України "Про пестициди і агрохімікати" від 02.03.1995 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/86/95-%D0%B2%D1%80>
3. Закон України "Про захист рослин" від 14.10.1998 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/180-14>
4. Закон України "Про меліорацію земель" від 14.01.2000 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1389-14>
5. *Аграрне право України: Підручник / За ред. О.О. Погрібного.* – К.: Істина, 2006. – 448 с.

В. Боровик

Науковий керівник – к.ю.н., доц. Н.П. Павлів-Самойл

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У СФЕРІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ

Сьогодні ми живемо в часи швидких змін. Звісно ж змінюються і взаємовідносини між чоловіками та жінками в усіх сферах життєдіяльності суспільства. Утвердження гендерної рівності — важливий напрямок в Україні за останні роки. Це питання проходить крізь всі проблеми сьогодення і є актуальним в житті кожного з нас. На суспільному рівні декларовані права та можливості особистості, незалежно від статі, реально не дотримуються, упереджене ставлення й гендерна дискримінація продовжують відтворюватися, жінки та чоловіки як соціальні спільноти загалом мають неоднаковий доступ до соціальних статусів, ресурсів, привілеїв, престижу, влади. Інтеграція української держави у світове співтовариство вимагає переосмислення місця і ролі жінок у суспільстві, їх рівноправну участь у всіх сферах життєдіяльності і, зокрема, в політиці і державотворенні.

Практично у всіх суспільствах жінки мають менший обсягом влади, ніж чоловіки, отримують меншу оплату за свою працю, а також мають менший контроль над ресурсами, а в багатьох країнах навіть отримують нижчу освіту. Жінки мають менший доступ до більш високооплачуваних робіт в державному і комерційному секторах економіки. Коли жінкам надається можливість потрапити на той же ринок праці, що і чоловікам, вони нерідко стикаються з проявами дискримінації.

У вересні 2000 р. на Всесвітньому саміті ООН було прийнято документ "Пакт розвитку тисячоліття", який підписав серед інших і Президент України. Перспективи у цьому документі, окреслені до 2015 р. Серед Цілей Розвитку тисячоліття "Розвиток гендерної рівності та надання повноваження жінкам". Отже, Україна взяла на себе зобов'язання щодо просування гендерної рівності.

Але не зважаючи на те, що активність жінок в політичному житті України зростає, їх роль та участь у законодавчому процесі ще дуже слабка. Адже невелика кількість жінок в парламенті України не може достатньою мірою професійно впливати на процес вироблення та прийняття законів.

Аналіз даних опитувань 175 жінок-депутатів та державних службовців різного рівня дає можливість визначити основні перешкоди для жінок на державній службі [1, 36]. Зокрема, до основних перешкод жінки віднесли: матеріально-фінансові труднощі; брак часу; поєднання домашніх і службових обов'язків; існування офіційних та "справжніх" правил просування по службі; вплив традиційного оточення на робочому місці; завищені вимоги та прискіпливе ставлення до жінки-керівника; закомплексованість та відсутність впевненості у собі; складні міжособистісні стосунки з керівництвом (відсутність підтримки, розуміння). Найбільш суттєвими з них є: вплив традиційного оточення на робочому місці; подвійне або потрійне навантаження; суто професійні проблеми.

На мою думку, на шляху до встановлення гендерної рівності у нашому суспільстві стоять наступні чинники: стереотипи масової свідомості, які й досі розглядають жінку як слабку у порівнянні з чоловіком істоту, яка є другорядною в суспільному, політичному та економічному житті; кризова економічна ситуація (особливо – безробіття, яке часто штовхає жінок на заробітчанство, що нерідко призводить до продажу жінок та подальшої сексуальної експлуатації); слабозвинуте громадянське суспільство, у тому числі пасивність жіночих організацій та окремих жінок у відстоюванні своїх законних прав та свобод; відсутність національного механізму щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в усіх сферах суспільного життя.

Отже, гендерна нерівність є справді серйозною проблемою як в Україні, так і закордоном. Ми розглянули фактори, які сприяли дискримінації жінок у світі. Проте, варто зазначити, що світова спільнота активно бореться з цим явищем та намагається захищати права жінок у всіх сферах суспільного життя.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

І.Іващенко О. Участь жінок у суспільно-політичній сфері України. Перспективи паритетної демократії у політично-правовому полі України: 36. наукових статей. — Харків, 1997. С.31 – 36.

Е.Василькевич

Науковий керівник – к.ю.н., доц. Н.П. Павлів-Самойл

ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ

Робочий час – це одна з істотних умов праці трудового договору, оскільки вона стосується інтересів як працівників, так і роботодавців. Також варто відмітити, що робочий час – це гарантія захисту права працівника на життя. Щодо правового регулювання (правове регулювання робочого часу – це закріплення в нормах права тривалості нормального робочого часу, видів робочого часу, а також його режимів і обліку) робочого часу, то можна сказати, що воно не є детально визначено умови робочого часу, але все ж таки ми маємо як національні, так і міжнародні документи, що врегульовують умови робочого часу. Перейдемо до характеристики деяких з них.

Визначеності максимальної тривалості робочого часу законом, є однією з основних конституційних гарантій захисту права особи на життя в сфері праці. Питання тривалості, складу, режиму і порядку обліку робочого часу регулюються КЗпП України, встановлює максимальну норму тривалості робочого часу – 40 годин. Разом з цим, підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж 40 годин на тиждень.

Щодо міжнародно-правового регулювання робочого часу, то цьому питанню присвячено 8 конвенцій МОП.

Конвенція про тривалість робочого часу і відпочинку на дорожньому транспорті № 67 від 27.06.1979р. застосовується до осіб, зайнятих у професійному порядку водінням перевізного засобу дорожнього транспорту, помічників водіїв та інших осіб, які пересуваються на перевізних засобах дорожнього транспорту і зайняті, у професійному порядку, роботою по обслуговуванню цих перевізних засобів, їхніх пасажирів чи вантажу [1].