

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); слаборозвинуте 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].

Конвенція про обмеження тривалості робочого часу на промислових підприємствах до 8 годин на день та 48 годин на тиждень №1 від 13.06.1921р. охоплює, зокрема: шахти, кар'єри та інші підприємства, де видобувають корисні копалини; підприємства, на яких предмети виробляються, змінюються, очищуються, ремонтуються, оздоблюються, проходять кінцеву стадію обробки та підготовки до продажу, руйнуються чи знищуються, або на яких матеріали трансформуються; серед них суднобудівні підприємства та підприємства, де виробляється, трансформується та передається електроенергія або рухова сила будь-якого виду; підприємства з будівництва, реконструкції, утримання, ремонту, переробки чи демонтажу будь-яких будівель, залізничних колій, трамвайних ліній, портів, доків, пірсів, каналів, внутрішніх водних шляхів, доріг, тунелів, мостів, віадуків, каналізаційних систем, водостоків, колодязів, телеграфного чи телефонного обладнання, електричного устаткування, газових служб, служб водопостачання або інших служб з будівництва, а також роботи з підготовки до будівництва і закладання фундаменту, що передують будь-яким роботам чи спорудам; підприємства з перевезення пасажирів чи товарів автомобільними шляхами, залізницею, морськими чи внутрішніми водними шляхами, куди входять оброблення вантажів у доках, на пристанях, причалах або складах, але за винятком перенесення вручну.

Компетентні органи в кожній країні визначають лінію поділу між промисловістю, з одного боку, та торгівлею і сільським господарством – з другого [2].

Проаналізувавши правове регулювання робочого часу, можна визначити основні функції такого регулювання :

- охоронна (для відновлення працездатності, тривалої і високої продуктивності робочої сили);
- виробнича (забезпечення високої продуктивності праці, виконання завдань, що стоять перед підприємствами, установами, організаціями, господарсько-економічним комплексом країни в цілому).

Встановлення максимальних норм робочого часу є важливою гарантією захисту права особи на життя в сфері праці. Неможливість надмірного збільшення тривалості робочого часу автоматично призводить до неможливості скорочення часу відпочинку. Правове регулювання робочого часу є гарантією права працівника на життя та відпочинок. І такі гарантії мають всі працівники.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конвенція про тривалість робочого часу і відпочинку на дорожньому транспорті N 67 [Електронний ресурс]. – 1979. – Режим доступу до ресурсу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_215.

2. Конвенція про обмеження тривалості робочого часу на промислових підприємствах до 8 годин на день та 48 годин на тиждень N 1 [Електронний ресурс]. – 1921. – Режим доступу до ресурсу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_155.

Р. Ватуляк

Науковий керівник – д. ю. н., доц. І. О. Личенко

ЕТИКА АДВОКАЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ

Європейська інтеграція України пов'язана з трансформацією визначальних у сфері захисту прав та свобод громадян інституцій, зміною їхньої організації та принципів функціонування.

Етичні стандарти функціонування адвокатури в Європейському Союзі становлять систему правових норм, що визначають моральні вимоги до професійної діяльності адвокатів, є орієнтиром у взаєминах адвоката з представниками установ та організацій, правоохоронних органів, окремими громадянами, у корпоративних відносинах з представниками адвокатських об'єднань та усталену практику їхнього застосування.

Ці стандарти є своєрідними морально допустимими засобами досягнення цілей професійної діяльності адвоката та стосуються прав та обов'язків щодо клієнтів, судових органів та органів публічного управління, адвокатури в цілому, інших адвокатів. Разом з тим, вони є своєрідними правовими гарантіями належного захисту правових можливостей особи (як прав, так і законних інтересів