

припиняється зі смертю. Окремі права, можливість реалізації яких пов'язана з певними особистісними та фізіологічними особливостями людини, можуть виникати тільки з досягненням певного віку (батьківські права, шлюбні (подружні), права усиновлювачів, опікунів, піклувальників тощо).

Питання дієздатності в міжнародному приватному праві традиційно визначаються загалом за особистим законом (*lex personalis*), що, як відомо, існує у двох своїх різновидах – законі громадянства (*lex nationalis*, або *lex patriae*) і законі місця проживання (*lex domicilii*).

Застосування особистого закону для визначення дієздатності особи у різних варіантах означає, що особа, яка вважається дієздатною за особистим законом, повинна вважатися такою і в інших правових системах. Це положення визнається усіма державами. Логічно припустити, що особа, яка є недієздатною за особистим законом, повинна визнаватися недієздатною і в інших правових системах. Проте це не завжди знаходить своє підтвердження у законодавстві та практиці держав.

Загальноприйнятим у всіх правових системах є положення, за яким питання визнання іноземної фізичної особи недієздатною чи обмежено дієздатною вирішується за законодавством тієї держави, де ця особа має постійне місце проживання. Отже, серед факторів, що характеризують правосуб'єктність фізичних осіб, варто згадати не тільки правоздатність і дієздатність, а й місце проживання (доміцилій) і цивільний стан.

Важливим елементом правового статусу фізичних осіб є місце їхнього проживання. Не випадково, приміром, у ст. 21 ЦК Японії підкреслюється, що місце проживання є "основою життя" людини. Водночас юридичне розуміння місця проживання далеко не однозначне. Місце проживання нерідко визначається не тільки і не стільки за місцем постійного проживання особи, скільки за місцем перебування її основного майна або роботи. Законодавство і практика багатьох країн допускає множинність місця проживання (ФРН, Японія, Італія та ін.). З місцем проживання пов'язане припущення, що фізична особа завжди присутня у певному місці, навіть якщо в якийсь проміжок часу її там немає. Тимчасова відсутність не означає зміну місця проживання.

Поряд з поняттям "місце проживання" у законодавстві зарубіжних країн вживається поняття "місце перебування" – місце, де фізична особа перебуває тимчасово. Для цивільного права значення має саме "місце проживання", тому що саме з ним пов'язано багато цивільно-правових явищ. Так, знати місце проживання боржника, а в певних випадках – кредитора необхідно для встановлення місця виконання зобов'язання, за місцем проживання визначається місце відкриття спадщини.

Статус фізичних осіб у міжнародному приватному праві майже завжди повністю підпорядковується законодавству держави перебування, тобто нормам конституцій держав, спеціальним законам про правовий статус іноземців, іншим нормативним актам. На іноземних громадян може поширюватися й дія законодавства держави їх громадянства, на осіб без громадянства – законодавство держави їх постійного місця проживання.

Іноземні громадяни, володіючи певним обсягом правоздатності, що наданий їм вітчизняним правопорядком, під час свого перебування на території іншої держави не вправі посилатися на той обсяг прав, якими вони володіють у своїй державі. Водночас обсяг прав, якими наділені іноземні громадяни в іншій державі, найчастіше може бути більш значним, ніж той, який вони мають на своїй батьківщині [2, с. 220].

Література

1. Баймуратов М.О. Міжнародне право: Підруч. / М.О. Баймуратов.– Одеса: Астропринт, 2006.– 424 с.
2. Баймуратов М.О. Міжнародне приватне (колізійне) право України: правосуб'єктність осіб (теоретико-методологічні аспекти): моногр./ М.О. Баймуратов, Р.В. Чорнолуцький.– Суми: Університетська книга, 2009.– 252 с.

УДК 349.23/24

Вишновецька С.В.,
к. ю. н., доцент,
Поліщук Л.І.,
магістрант,

Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна

ГАРАНТІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦЮЮЧИХ ЖІНОК ТА СТАН ЇХ ДОТРИМАННЯ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВИ

В умовах становлення та розвитку демократії в нашій країні все гостріше постає питання становища жінки в суспільстві. Одним із проблемних аспектів вказаного питання є гарантії трудових прав працюючих жінок у трудових правовідносинах та стан дотримання їх на сучасному етапі розвитку держави. Визнання і гарантії трудових прав працюючих жінок були проголошені в таких основних міжнародних документах, як Загальна декларація прав людини і Міжнародний пакт про економічні,

соціальні і культурні права та низці національних нормативно-правових актів.

Згідно зі ст. 24 Конституції України жінки мають рівні з чоловіками права і свободи [1]. Рівноправність жінок у сфері трудових відносин забезпечується наданням їм рівних з чоловіками можливостей у професійній підготовці, у праці та винагороді за неї. Водночас трудовим законодавством передбачені спеціальні норми щодо охорони праці жінок, створення умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством.

Нормами трудового законодавства України визначено перелік робіт, на яких забороняється застосування праці жінок. Крім цього, не допускається залучення жінок до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, а жінки, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, не можуть залучатись до надурочних робіт або направлятись у відрядження без їх згоди.

Законодавством передбачено надання жінкам на підставі медичного висновку оплачуваної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. За бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди допомоги відповідно до законодавства. У разі, якщо дитина потребує домашнього догляду, жінці в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку.

Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а самотнім матерям – з наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда. При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язані повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмова у прийнятті на роботу може бути оскаржена у судовому порядку.

Незважаючи на всі наведені вище законодавчі заходи для забезпечення доступу до працевлаштування, найчастіше саме жінки стають жертвами скорочення штату, дискримінації при прийнятті на роботу, нерівності в оплаті праці, значної кількості робіт, не оформлених офіційно, і нестабільних умов праці, а також незаконних звільнень під час декретних відпусток. Наведене може бути наслідком укорінені думки, що основним призначенням жінки є виключно домашня робота. Дослідження говорять про те, що не тільки жінкам з малолітніми дітьми від-

мовляють у працевлаштуванні, але й вся практика нерівної оплати праці жінок заснована на переконанні, що жінки є не основними годувальниками родин. 55 % керівників задають жінкам, які бажають працевлаштуватися, додаткові питання стосовно їхніх сімейних обов'язків, хоча це є порушенням статті 25 КЗпП України та статті 17 Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" [2], що забороняє вимагати від осіб, що наймаються на роботу, які-небудь дані, надання яких не передбачене законодавством.

Звернімося до статистичних даних щодо оплати праці жінок та чоловіків:

- більше 60% жінок працюють у п'яти "традиційно жіночих" професіях: догляд, громадське харчування, прибирання, канцелярія та касири;

- 98,6% жінок серед працівників дошкільних закладів, 84,5 % – в середніх школах. Загалом, жінки працюють у соціально важливих, але низько оплачуваних державних секторах (наприклад, освіта, охорона здоров'я та соціальні послуги);

- а найбільш цікавий та суперечливий факт – те, що на 18 – 69% прибутку більше отримують компанії, де більше жінок серед вищого керівництва компанії.

Нормативні положення є найбільш ефективними за наявності механізму їх забезпечення, введення санкцій за порушення норм закону. Наразі в трудовому законодавстві відсутня така конкретизація та наявні загальні положення, які тільки ускладнюють вирішення конкретної спірної ситуації: "Особи, винні в порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством" (ст. 265 КЗпП України).

З огляду на вказане, можна дійти висновку, що для поліпшення становища жінки на ринку праці необхідне впровадження наступних заходів: установити в Україні додаткові гарантії для жінок у трудовій сфері, а також передбачити санкції за їхнє порушення, зокрема, за порушення принципу рівних можливостей. Також потрібно забезпечити, щоб пільгові умови відповідали критеріям необхідності і достатності, і не давали "зворотного ефекту", тобто не приводили до погіршення становища жінок на ринку праці.

Не менш важливою умовою успіху в подоланні ускладнень у трудовій сфері, на наш погляд, є обізнаність самих жінок про численні належні їм права, пільги та гарантії, закріплені у вітчизняному та міжнародному законодавстві, а також наявність ініціативи щодо їх реалізації.

Література

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України.– 1996.– № 30.– Ст. 141.

2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866 – IV // Відомості Верховної Ради України.– 2005.– № 52.– Ст. 561.

УДК 347.8

Воробйова Н.О.,
старший викладач,
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна

ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ ПАСАЖИРА ПОВІТРЯНОГО СУДНА ЩОДО МЕДИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Відповідно до встановлених правил, пасажирів, що відновлюються після хірургічних операцій; важких захворювань; перебування в госпіталі повинні пройти медичний огляд безпосередньо перед посадкою на рейс.

У деяких випадках пасажирів допускаються до перельоту за наявності медичного огляду. Дозвіл на переліт від медичних служб авіакомпанії потрібний у таких випадках: 1) після важких операцій; 2) у перші тижні після виникнення симптомів важкого захворювання; 3) у всіх випадках – для пасажирів, що транспортуються в лежачому положенні; 4) у всіх випадках – для пасажирів, яким потрібне додаткове кисневе постачання або яке-небудь додаткове медичне устаткування на борту; 5) у випадку, якщо пасажир прямує для отримання медичної допомоги.

У встановлених випадках можлива відмова в перевезенні пацієнта. Зокрема, це можливо у випадку, якщо є підстави чекати загострень або ускладнень зі здоров'ям пацієнта під час перельоту із-за загального незадовільного стану; у випадку, якщо пасажирові потрібний постійний медичний нагляд; у випадку, якщо лікар, що лікує, відмовляється надати будь-яку необхідну інформацію про захворювання; у випадку, якщо є можливість зараження інших пасажирів (при інфекційному захворюванні).

Разом з тим, медичний огляд не потрібний у наступних випадках: для пасажирів з каліцтвом, яке виникло і не прогресувало з народження, або існує вже тривалий час; якщо пасажирові потрібне крісло-каталка, у зв'язку з пошкодженням кісткової або кістково-м'язової системи (запального або дегенеративного характеру), наслідком захворювання, що є (як

те, множинний склероз, ламкість кісток тощо); для пасажирів з легкими формами хронічного бронхіту і астми, які не супроводжуються нападами, піддаються лікуванню медикаментами, що є у пасажира на руках, а також якщо лікар, що лікує, не вважає обов'язковим надання додаткового кисневого постачання пацієнта під час перельоту; для пасажирів, які за декілька тижнів до польоту перенесли серцевий напад без яких-небудь подальших ускладнень, у випадку якщо кардіолог не має заперечень.

Жінки, що очікують дитину, вагітність яких протікає без ускладнень, можуть здійснювати перельоти на літаках не пізніше за чотири тижні до передбачуваної дати пологів. Термін вагітності повинен бути підтверджений спеціальною довідкою від лікаря-гінеколога. У випадку, якщо жінка, знаходиться на пізнішому терміні вагітності, вона повинна звернутися в медичну службу авіакомпанії для отримання відповідної довідки з дозволом на переліт. Крім того, дана вимога відноситься до жінок, вагітність яких протікає з ускладненнями (зокрема, передчасні пологи), а також у разі багатоплідної вагітності, тощо.

Протягом всього терміну вагітності підвищується ризик виникнення тромбозу. Тому вагітним жінкам рекомендовано носити компресійні панчохи і намагатися поставити ноги якомога вище. У будь-якому випадку в цілях мінімізації можливих ризиків слід проконсультуватися з лікарем і за наявності серйозного ризику – утриматися від перельоту.

Здорових немовлят можна перевозити вже починаючи з 7 днів з моменту народження. Проте, дуже великий ризик виникнення тромбозу. При перевезенні немовлят варто користуватися люлькою. Люлька для немовлят – це портативне ліжечко, яке пристосоване для немовлят у віці 6-8 місяців. Користування люлькою є безкоштовним, проте потрібне попереднє бронювання, оскільки в цілях підвищення безпеки перельоту рейси авіакомпаній можуть приймати обмежену кількість немовлят.

Відповідно до Європейських стандартів на борту є обов'язковий перелік обладнання: набір для швидкої медичної допомоги та набір для надання першої медичної допомоги, а також стандартні ліки, які використовуються в різних випадках.

Існують спеціальні правила перевезення портативних концентратів кисню (ПКК). Дозвіл необхідне для таких моделей ПКК: Lifestyle AirSEP Corporation,

Freestyle AirSEP Corporation, Focus (AS078) AirSEP Corporation, Eclipse SeQual Technologies, Inogen One Inogen, Inc., Inogen One G2 Inogen, Inc., Invacare XPO2 Invacare Corporation, SOLO? Invacare Corporation, Evergo Respironics Inc., Simply Go Respironics Inc., Delphi