

медіатора, яка враховує усі можливі колізії та прогалини у законодавстві та особливості бачення проблеми кожною стороною, розуміючи при цьому психологію такого бачення.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Павленко Г.С. Перспективи запровадження медіації. Юридична газета. Арбітраж.Медіація.2016.№ 41. С. 21-22.
2. Залізник В. А. Медіація у вирішенні господарських спорів. Правове регулювання економіки : зб. наук. пр. ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана». К.: КНЕУ, 2017. № 16. С. 171–179.
3. Грень Н. П. Реалізація права людини на справедливий суд шляхом процедури присудової медіації: теоретико-правове дослідження.: автореф. дис. на здобуття наук. степеня к.ю.н.: спец. 12.00.01 – теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень. Л., 2017. 23 с.
4. Красіловська З. В. Теоретичні основи медіації як альтернативного способу вирішення спорів: поняття, види, принципи. Актуальні проблеми державного управління. 2013. № 3. С. 10-13.
5. Подковенко Т. Медіація як один з альтернативних способів вирішення спорів та її вплив на правову культуру суспільства. Актуальні проблеми правознавства. 2019. № 1. С. 11-16.
6. Комаренко А. М. Поняття трудових спорів: теорія і законодавство. Правова держава. 2009. № 11. С. 54-60.
7. Галич Р. В. Щодо співвідношення поняття трудовий спір та трудовий конфлікт. Митна справа, 2011 № 6. С. 476–481
8. Бойко В. Б. Судочинство як ефективна форма захисту трудових прав працівників при вирішенні трудових спорів. Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренка.2013. Вип. 3. С. 271-277.
9. Турчак І. О. Договірні відносини у медіації. Науково-інформаційний вісник Івано-Франківського університету права імені Короля Данила Галицького. 2017. № 3 (15). С. 175-181.
10. Курганов Р.І., Селюкова Т.В. Рефлексія та рефлексивність як психологічні феномени. Особливості видів та типів рефлексії курсантів НУЦЗУ. Особистість, суспільство, закон: психологічні проблеми та шляхи їх розв'язання: зб. тез доп. міжнар. наук.-практ. конф. Харків: ХНУВС, 2017. С. 181–183.
11. Бонтлаб В. В. Досудова процедура вирішення індивідуальних трудових спорів в умовах сьогодення: сутність, ознаки, тенденції законодавчої регламентації. Національний вісник Ужгородського національного університету. 2018. № 53. С. 139-143.
12. Дейнека В. М. Поняття та види індивідуальних трудових спорів. Вісник ОНУ ім. І. І. Мечникова. 2014. №19. С. 73-79.

УДК 349.2

Тісецька А.А.,  
Юрист ТОВ “ТЕХАРТБУД”

### ГЕНЕЗИС ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЖІНОК НА УКРАЇНСЬКИХ ЗЕМЛЯХ

*У статті проаналізовано передумови зародження та розвитку правового регулювання праці жінок на українських землях. Визначено етапізацію генезису правового регулювання праці жінок на території нинішньої України. Окреслено зміст і значення кожного із етапів. Окреслено їх особливості.*

*Проведено аналіз основних нормативно-правових актів та виділено наступні особливості правового регулювання праці жінок у період з 1918 по 1953 роки: імперативність - дана ознака розкривається через використання для правового регулювання праці жінок саме імперативного методу; централізованість – дана ознака найбільш яскраво проявляла себе у трудових відносинах, оскільки навіть найменші питання повинні були спершу вирішенні на рівні профільних міністерств; декларативність – розуміються норми, що не містять конкретного правила поведінки, а визначають цілі, завдання, принципи окремих галузей права, правових інститутів, предмет, форми і засоби правового регулювання; низький рівень юридичної техніки – різні види юридичної техніки відіграють роль організуючого і конструюючого правового матеріалу, створюють умови для раціоналізації юридичної діяльності, для оптимізації процесу правового впорядкування суспільних відносин.*

Також на основі нормативно-правових актів виділено наступні особливості правового регулювання прав жінки у період із 1953 по 1991 рік: прогресивність – дана ознака проявляється через як через встановлення нових правових норм, так й через відновлення; розбалансованість, тому що баланс інтересів – це водночас фундамент, внутрішній стрижень, необхідна умова й шлях до суспільного консенсусу; етакратичність – панування держави в усіх сферах життєдіяльності суспільства, «влада влади».

**Ключові слова:** генезис, правове регулювання праці, праця жінок, гендерна рівність, трудова діяльність.

*В статье проанализированы предпосылки зарождения и развития правового регулирования труда женщин на украинских землях. Определено этапизацию генезиса правового регулирования труда женщин на территории нынешней Украины. Определено содержание и значение каждого из этапов. Определены их особенности.*

*Проведен анализ основных нормативно-правовых актов и выделены следующие особенности правового регулирования труда женщин в период с 1918 по 1953 годы: императивность - данный признак раскрывается через использование для правового регулирования труда женщин именно императивного метода; централизованность - данный признак наиболее ярко проявляла себя в трудовых отношениях, поскольку даже самые вопросы должны были сначала решены на уровне профильных министерств; декларативность - понимаются нормы, не содержащие конкретного правила поведения, а определяют цели, задачи, принципы отдельных отраслей права, правовых институтов, предмет, формы и средства правового регулирования; низкий уровень юридической техники - разные виды юридической техники играют роль организуя и конструируя правового материала, создают условия для рационализации юридической деятельности, для оптимизации процесса правового упорядочения общественных отношений.*

*Также на основе нормативно-правовых актов выделено следующие особенности правового регулирования прав женщины в период с 1953 по 1991 год: прогрессивность - данный признак проявляется через как через установление новых правовых норм, так и через восстановление; разбалансированность, потому что баланс интересов - это одновременно фундамент, внутренний стержень, необходимое условие и путь к общественному консенсусу; етакратичность - господство государства во всех сферах жизнедеятельности общества, «власть власти».*

**Ключевые слова:** генезис, правовое регулирование труда, труд женщин, гендерное равенство, трудовая деятельность.

*The article analyzes the prerequisites for the birth and development of legal regulation of women's labor in Ukrainian lands. The genesis of the genesis of legal regulation of women's labor in the territory of present Ukraine has been determined. The content and meaning of each stage are outlined. Their features are outlined.*

*The analysis of the basic normative legal acts is carried out and the following features of the legal regulation of women's work in the period from 1918 to 1953 are highlighted: imperative - this feature is revealed through the use of the imperative method for the legal regulation of women's labor; centrality - this feature most clearly manifested itself in labor relations, since even the smallest issues had to be first addressed at the level of line ministries; declarative - means norms that do not contain a specific rule of conduct, but defines the goals, objectives, principles of particular branches of law, legal institutions, subject, form and means of legal regulation; low level of legal technique - different types of legal technique play the role of organizing and constructing legal material, create conditions for rationalization of legal activity, for optimization of the process of legal ordering of public relations.*

*The following features of legal regulation of women's rights from 1953 to 1991 are also distinguished on the basis of normative legal acts: progressiveness - this feature is manifested through both through the establishment of new legal norms and through restoration; imbalance, because the balance of interests is at the same time the foundation, the inner core, the necessary condition and the path to social consensus; etocracy - the domination of the state in all spheres of society, the "power of power."*

**Keywords:** genesis, legal regulation of labor, women's labor, gender equality, labor activity.

Дослідження генези правового регулювання дозволить глибше дослідити яким же чином формувався відомий на сьогодні правовий інститут, особливості його сутності. Отриманні результати можливо буде застосувати на практиці при створенні законодавчих приписів, які б відповідали саме правовим нормам щодо праці жінок. Дане дослідження надасть можливість провести аналіз

відповідності сучасних нормативно-правових приписів, сутності правового регулювання та існуючим суспільним відносинам.

Крім того, важливим аспектом розвитку правового регулювання є його поступовість та еволюційність, дослідження історичного шляху правового регулювання дозволить забезпечити його відповідність даним критеріям. Разом з тим, й віднайти прогалини в історії, що спричинили на сьогодні невірне тлумачення певних правових норм або ж не виконуваність. Дослідити, які соціологічні й економічні, політичні фактори впливають на зменшення ефективності правового регулювання та в подальшому врахувати їх при плануванні реформ.

Згідно Конституції УСРР 1919 року, УСРР визнаючи рівні права за трудящими, незалежно від їх расової і національної приналежності, оголошує суперечить основним законам Республіки встановлення або допущення будь-яких привілеїв чи переваг на цій підставі, а одно яке б то не було пригнічення національних меншин або обмеження їх рівноправності [1]. Тобто, питання гендерної рівності та рівності права на працю не розглядались взагалі. Хоча важливо й підкреслити, що права жінок в даному випадку не розглядались окремо через відсутність необхідності проголошувати, на думку влади, очевидну річ. Оскільки, фактично жінки уже голосували та працювали на рівні з чоловіками. Разом з тим, прогресивність думок влади, не завжди підтримувалась серед громадян, а як наслідок права жінок все одно порушувались, в тому числі й на працю.

Повноцінно виправила дану ситуацію саме Конституція СРСР 1936 року, де відповідно до ст. 122 жінкам в СРСР надаються рівні права з чоловіками в усіх сферах господарського, державного та суспільно-політичного життя. Можливість здійснення цих прав забезпечується наданням жінці рівного з чоловіками права на працю, оплату праці, відпочинку, соціального страхування та освіти, державною охороною інтересів матері та дитини, державною допомогою багатодітним та самотнім матерям, наданням жінці відпусток по вагітності зі збереженням утримання, широкою мережею пологових будинків, дитячих садків тощо [2]. Таким чином, стаття, в першу чергу, наголошує на соціальних правах жінки, а також на охороні її трудових прав. Положення щодо допомоги самотнім та багатодітним матерям, відпустки щодо вагітності потребують подальшої конкретизації у законах. Разом з тим, сам факт їх визнання уже свідчить про поєднання обов'язків жінки як члена сім'ї та як працівника, що потребували збалансування. Крім того, не варто й забувати про історичний контекст, аналіз історичних подій дає можливість говорити про декларативний характер конституції, а отже й про зміну вірного тлумачення проголошених правових норм.

Щодо профільного законодавства, то найперше це Кодекси законів про працю, перший з яких був прийнятий у 1922 році. В контексті правового регулювання праці жінок, можливо виділити декілька груп питань. Так, найперше це власне прийняття на роботу, згідно з ст. 12 не підлягають залученню до праці - жінки старше 40 років та молодше 16 років [3]. Таким чином, найперше, визнавалось право жінок на пенсію, чого не було у жодному із попередніх нормативно-правових актів. Крім того, визначено вік, до якого працювати заборонено. Хоча уже в більш конкретизованих положеннях, можливо знайти винятки щодо особливої потреби у праці жінок з 16 років або ж дозволу батьків на працю із 14, що фактично надавало можливість залучати жінок до важких видів праці ще із дитинства, не порушуючи при цьому закон. Звісно, що саме праву та правовим принципам така ситуація не відповідала.

Інша група питань відноситься до регулювання виконання трудових обов'язків жінками. Так, відповідно до ст. 12 від залучення до трудової повинності звільняються жінки, які годують груддю жінки, які мають дітей до 8-річного віку, за відсутності особи, яка доглядає за ними; ст. 132 Звільняються від роботи жінки, зайняті фізичною працею, протягом 8 тижнів до і 8 тижнів після пологів, а зайняті конторським і розумовою працею - протягом 6 тижнів до і 6 тижнів після пологів; ст. 133 жінки, починаючи з п'ятого місяця вагітності, не підлягають посилці у відрядження поза місцем постійної, роботи без їх на те згоди [3]. У даних положеннях уже враховано особливості саме праці жінок, пов'язаних із виконанням різних соціальних ролей. Найважливішою є норма щодо звільнення з роботи до та після пологів, що завдяки імперативному формулюванню дійсно забезпечувала дану можливість. Разом з тим інші ж норми є не настільки дієвими, оскільки передбачають виключення та недостатньо гарантовані. Так, законодавчий припис щодо відряджень після 5 місяця вагітності містить вираз «без її згоди», проте враховуючи значний політичний та соціальний тиск, саме можливість не отримати згоду від особи видається малоімовірною. Таким чином, реалізація права є неможливою, а саме право лише декларується. Така ситуація є типовою, оскільки Кодекс законів про працю створювався для умов Нової економічної політики, однак фактично ж діяв в умовах тоталітаризму та війни. Відповідно, усі недоліки юридичної техніки, які могли бути не значними при розвинутому

суспільстві при дотриманні правових принципів, в жорстких умовах дотримання лише «букви закону» були яскраво вираженими та створювали можливості для обходу закону або ж використання його прогалин та колізій.

Останніми нормативно-правовими актами, що довоєнного періоду були Указ Президії Верховної Ради СРСР від 26 червня 1940 року «Про перехід на восьмигодинний робочий день, на семиденний робочий тиждень і про заборону самовільного звільнення робітників і службовців із підприємств і установ», а також Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців. Так, згідно з ст. 1 даного Указу необхідно було збільшити тривалість робочого дня робітників і службовців в усіх державних, кооперативних і громадських підприємствах та установах: з семи до восьми годин — на підприємствах з семигодинним робочим днем [4]. Аналогічні положення стосувались й підвищення тривалості дня на годину, не залежно від сфери діяльності, стану здоров'я та статті. Хоча дані законодавчі акти є регресивними щодо кожного суб'єкта трудових відносин, особливо дискримінаційними є щодо неповнолітніх та жінок. Аналізуючи сімейне законодавство УРСР можливо дійти висновку, що на саме на жінку були покладені обов'язки щодо догляду та виховання дитини, підтримання благополуччя сім'ї, тобто за порушення даних обов'язків виникала відповідальність. Разом з тим, зі сторони трудових відносин кількість обов'язків та відповідальність за їх порушення теж зростала. Як наслідок, виконання усіх передбачених законодавством обов'язків створювало умови для порушення основних природних прав жінки як людини й громадянина.

Ю. М. Гавриленко визначає, що у роки Другої Світової війни трудове право відійшло від своїх добровільно-демократичних засад та об'єднало в собі елементи кримінального та адміністративного права, тобто трудовий договір було замінено адміністративним актом [5, с. 255]. Хоча теза автора щодо добровільно-демократичних засад трудового права в СРСР є спірною та не підтверджується аналізом нормативно-правових актів, все ж вірно підкреслено щодо ще більшого утиску прав й свобод осіб. Особливо яскраво така теза стосується саме жінок, оскільки в період війни, більшість чоловіків були залучені до війська, основні ж трудові обов'язки у всіх сферах виробництва здійснювали жінки.

Тож, на основі проаналізованих нормативно-правових актів можливо виділити наступні особливості правового регулювання праці жінок у період з 1918 по 1953 роки:

1.Імперативність. Дана ознака розкривається через використання для правового регулювання праці жінок саме імперативного методу. У сучасних умовах Ю. М. Гавриленко визначає, що імперативний метод має регулюючий вплив, що знаходить вияв у організаційних відносинах, відносинах, що виникають у зв'язку із застосуванням заходів адміністративного примусу тощо. Меншою мірою імперативний метод проявляється у відносинах, що виникають у зв'язку із наданням та одержанням адміністративних послуг [6, с. 154]. Однак в контексті історичних умов, імперативний метод полягав у чіткому визначенні прав та обов'язків, а також порядку їх виконання та реалізації. Трудові відносини із звичайного балансу між приватною та публічною стороною, перетворились у адміністративні, що надавали послуги від імені народу, власне, народу. Оскільки такі відносини були адміністративні, то й керувались правилом «дозволено лише те, що передбачено законом». Важливою складовою імперативного методу було використання й правових засобів притягнення до юридичної відповідальності та покарання, що забезпечувались державним примусом. Тож, ціллю використання імперативного методу було спрямування розвитку трудових відносин із суб'єктом-жінкою у єдиному напрямі. Проте, фактично ж порушувалось не лише право на працю жінки, але й пов'язані із ним усі природні права.

2.Централізованість. Дана ознака найбільш яскраво проявляла себе у трудових відносинах, оскільки навіть найменші питання повинні були спершу вирішенні на рівні профільних міністерств. Відповідно, локальне регулювання не мало власних особливостей, лише дублювало положення вищих органів. С. В. Вишновецька визначає, що концептуальною основою були певні непохитні догми, серед яких роль держави як головного інструменту суспільних перетворень, роль праці, право на працю і обов'язок працювати, переваги колективістських начал у суспільному житті [7, с. 60]. Таким чином, централізованість правового регулювання праці жінки виходила із самої сутності національної правової системи та політико-правового режиму. В контексті праці жінок, централізованість розкривалась в чіткому визначенні норм, видів дозволеної праці, виключень із заборон, що постійно змінювались. Тобто, правовому регулюванню підлягали усі можливі сторони трудових відносин, що у свою чергу, не дозволяло виділити із них головні, з'ясувати пріоритетність та вірно їх застосувати без порушення правових принципів.

3.Декларативність. Під декларативністю правової норми А. М. Колодій пропонує розуміти норми, що не містять конкретного правила поведінки, а визначають цілі, завдання, принципи окремих галузей права, правових інститутів, предмет, форми і засоби правового регулювання [8]. Таким чином,

важливою ознакою правового регулювання праці жінок у період першої половини ХХ ст. є відсутність безпосереднього саме правового впливу на суспільні відносини. Він часто був замінений на державний, силовий вплив, соціальний, але самі норми рідко співвідносились із реальними суспільними відносинами. Влучно наводить інший термін на позначення декларативної норми В. М. Головчук та називає її нормою-оголошенням [9, с. 44]. Тобто, її основною функцією є повідомити певну інформацію, але не врегулювати відносини. До прикладу, нормативні приписи вміщені в Кодекс законів про працю 1922 містили саме інформацію, а не норми права, оскільки практично їх було неможливо реалізувати та вони суперечили усім іншим нормативно-правовим актам, що були закріплені й силою державного примусу.

4. Низький рівень юридичної техніки. Досліджуючи взаємозв'язок правостановлення та правозастосування Н. О. Левицька вказує, що різні види юридичної техніки відіграють роль організуючого і конструюючого правового матеріалу, створюють умови для раціоналізації юридичної діяльності, для оптимізації процесу правового впорядкування суспільних відносин [10, с. 18]. В контексті правового регулювання праці жінок, низький рівень юридичної техніки спричиняв власне й декларативність норм, виникнення правових прогалин та колізій. Проте, найбільш значна негативна риса полягала у не врахуванні при створенні законодавчих актів основних правових принципів, навіть в контексті комуністичного розвитку. Внаслідок чого закони та підзаконні нормативно правові акти або ж мали організаційний характер та були дієвими саме процесуальними документами при порушенні усіх основних природних прав жінки, або ж просто не володіли належними правовими методами та засобами для впливу на існуючі суспільні відносини щодо праці жінок.

Тож, розвиток правового регулювання праці жінок у період з 1919 року по 1953 роки хоча був спрямований на становлення рівності реалізації прав та свобод жінок й чоловіків, особливо в сфері трудового права, фактично ж відбувалось ігнорування прав як чоловіків, так й жінок. Головною особливістю даного періоду можливо назвати дисонанс між проголошеними нормами та існуючими суспільними відносинами. Хоча й були встановлення мінімальні стандарти охорони праці жінок, їх захисту, проте, через відсутність єдиної системи правового регулювання, їх часто неможливо було реалізувати, вони могли суперечити правовим норма у сімейній сфері, у сукупності такі дії викликали безрезультатність законодавства.

Наступний період розвитку правового регулювання пов'язаний із історичним етапом «відлиги» та приходом до влади М. С. Хрущова, як наслідок розпочався процес зменшення правового впливу на приватні відносини, збільшення можливостей щодо реалізації прав та свобод, у тому числі й в сфері трудових відносин. Перший нормативно-правовим актом, що засвідчив початок змін стала Постанова РМ СРСР від 13.07.1957 р. «Про заходи по заміні жіночої праці на підземних роботах у гірничодобувній промисловості і на будівництві підземних споруд». Особливо важливою є норма щодо забезпечення безперервного трудового стажу при надходженні на іншу роботу після звільнення від підземної роботи або після закінчення навчання (перекваліфікації), якщо перерва в роботі не перевищує 6 місяців [11]. Тобто, відбулась не просто заборона певного виду праці, але й врегулювання відносин щодо знаходження іншої роботи та майбутнього пенсійного забезпечення жінки. Звісно, необхідність передбачення такої норми викликана обов'язком кожного працювати, разом з тим створення гарантій й можливостей зі сторони держави уже є позитивним моментом. Також, важливою гарантією, що забезпечувала право жінки на працю є створення можливості навчатись нової спеціальності. Таким чином, створювались комплексні умови задля можливості реалізації жінкою права на працю, а отже й інших соціальних похідних прав.

Крім того, у 1960 році був прийнятий Закон СРСР «Про завершення переведу у 1960 р. всіх робітників і службовців на семи – і шестигодинний робочий день». Відповідно до ст. 1 даного Закону необхідно було завершити в 1960 році переклад робітників і службовців на семигодинний робочий день, а робочих провідних професій, зайнятих на підземних роботах, - на шестигодинний робочий день, повністю здійснити в 1962 році переклад робітників і службовців на 40-годинний робочий тиждень і з 1964 року приступити до поступового переведу їх на 30 - 35-годинний робочий тиждень [12]. Така правова норма важлива для забезпечення права жінок на працю, оскільки дозволяє його здійснювати не порушуючи при цьому інших природних прав. Крім того, перехід на менш тривалий робочий тиждень, надає можливість відпочити та приділити більше часу виконанню інших правових обов'язків. Хоча й жінки не працювали на підземних роботах уже як 3 роки, інші сфери виробництва залишались не захищеними. Також, варто відзначити й позитивну імперативність даної норми, що не залишає можливості невірного тлумачення та застосування.

У 1968 році було прийнято закон СРСР «Про основи законодавства СРСР та Радянських республік щодо шлюбу та сім'ї», ст. 5 якого передбачено, що охорона інтересів матері і дитини забезпечується спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства [13]. Хоча даний законодавчий акт й регулює інші суспільні відносини, він яскраво демонструє формування зв'язків між різними правовими нормами щодо праці жінок. Крім того, дана норма права теж дозволяє прослідкувати, як поєднувалась роль жінки-працівника та жінки-матері. Важливою особливістю є створення умов для поєднання даних правових статусів жінки, а не їх гармонічного чергування. Тобто, основною задачею правового регулювання було забезпечити існування можливості по догляду за дитиною без відриву та шкоди трудовим обов'язкам.

Найбільш важливим нововведенням даного періоду є прийняття Кодексу законів про працю 1971, що у редакції діє й сьогодні. Так, питання праці жінок регулює глава XI Кодексу. Варто зазначити, що даний законодавчий акт об'єднував й інші правові норми, що уже проаналізовані, тому більш раціональним є дослідження новел кодексу. Так, найбільше нових правових норм стосується виконання трудових обов'язків вагітними жінками та жінками, що мають дітей до 8 років. До прикладу, ст. 164 визначає що матері, які годують груддю, і жінки, які мають дітей віком до одного року, в разі неможливості виконання попередньої роботи, переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за колишній роботі на весь час годування дитини або до досягнення дитиною віку одного року [14]. Слід зауважити, що вказано не лише саме право жінки на виконання менш важкої роботи, але й одразу гарантовано право на оплату. Така ситуація зустрічається й у попередньо проаналізованих нормах. Тобто, можливо дійти висновку, про особливість правового регулювання другої половини ХХ ст. щодо кореспондуючого характеру права й обов'язку у кожній нормі, що регулює питання праці жінок.

Ще однією новелою є заборона звільнення, зменшення оплати праці або є відмови у прийнятті на роботу з мотивів вагітності або ж наявності малолітньої дитини встановлена ст. 170 Кодексу законів про працю СРСР [14]. Наявність даної норми в Кодексі свідчить про зародження й розвиток уже й приватної частини трудових відносин, де прийняття на роботу не залежить від владного веління, а отже й потребує використання інших більш гнучких правових норм. Разом з тим, продовжується єдиний напрям щодо встановлення балансу між соціальними та трудовими обов'язками жінки, що теж є позитивним моментом у новому періоді розвитку.

Тож, на основі проаналізованих нормативно-правових актів можливо дійти висновку про наступні особливості правового регулювання прав жінки у період із 1953 по 1991 рік:

1.Прогресивність. Дана ознака проявляється через як через встановлення нових правових норм, так й через відновлення. Найперше, відбулось часткове відновлення дотримання принципів права, щодо особливого статусу працюючої жінки-матері та полягає у зменшенні робочого дня, надання соціального забезпечення, часу для відпочинку. Разом з тим, встановлено стабільні правові норми, які не змінювали свого тлумачення залежно від зміни політичної волі, що, звісно ж, є позитивним моментом. Також, прогресивність розкривається через встановлення й правових механізмів захисту права жінки на працю, що полягало як в економічних й соціальних заходах, так й підвищення стандартів охорони праці. Крім того, прогресивність правового регулювання полягає у формування системи взаємодіючих правових норм із різних законодавчих актів, що дозволяє здійснювати охорону й захист права жінки на працю комплексно.

2.Розбалансованість. Ю. Р. Мірошніченко визначає, що баланс інтересів – це водночас фундамент, внутрішній стрижень, необхідна умова й шлях до суспільного консенсусу [15, с. 25]. В контексті правового регулювання праці жінок, збалансованість необхідно розуміти, як віднайдіння механізму, що дозволяв би поєднувати як виконання соціальних, так й трудових обов'язків. Проте, саме балансу між інтересами жінки та інтересами держави досягнуто не було. Так, й досі відбувалось централізоване управління трудовими відносинами, а юридична відповідальність хоч й здійснювалась уже до визначено порядку, все ж не була відповідною до здійсненого правопорушення. Тобто, збалансованість можливо розглядати, як позитивному, так й в негативному значенні. Разом з тим, вірними є слова Ю. Р. Мірошніченко щодо першочергового балансу інтересів суб'єктів трудових відносин щодо праці жінки, а отже правове регулювання лише тоді можливо вважати збалансованим, коли право жінки на працю забезпечує їй комфортні умови проживання.

3.Етакратичність. П. В. Киридон розуміє тотальне етакратію, як панування держави в усіх сферах життєдіяльності суспільства, «влада влади» [16, с. 174]. Проте, в контекст праці жінок, більш доцільно стверджувати про гендерну етакратичність, тобто панування чоловік у всіх владних відносинах. Дана

особливість проявлялась через виділення особливого статусу для жінки, для якої створювались не потрібні їй, а саме специфічні умови за яких вона виконувала роль «працюючої матери». Правове регулювання праці було направлене на спрямування зайнятості жінок у тих сферах, де використовувати працю чоловіків було не ефективно. Таким чином, відбувалось не встановлення рівності та свободи вибору, а сегрегація прав жінок, особливо в межах права на працю із різними видами діяльності. Етакратичність правового регулювання полягала у постійному декларуванні лише чітко визначеної, єдиноможливої ролі жінки та створення несприятливих умов для здійснення праці поза визначеним колом посад.

Тож, можливо дійти висновку, що правове регулювання праці жінок у період з 1953 по 1991 рік відрізнялось прогресивністю та правовим характером, на відміну від попереднього. Разом з тим, співставлення історичного контексту та нормативно-правових актів дозволяють стверджувати, що правове регулювання дійсно було дієвим, проте його головною ціллю було не створення максимально комфортних умов праці та високий рівень благополуччя, а спрямування праці жінки в потрібні для держави види діяльності. Відповідно правове регулювання праці жінок неможливо вважати позитивним.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція УРСР: Закон УРСР від 14.03.1919 URL: <https://bitly.su/WQKynvf> (дата звернення: 03.01.2019)
2. Конституція СРСР: Закон УРСР від 05.12.1936 URL: <https://bitly.su/6CUQwBv> (дата звернення: 03.01.2019)
3. Кодекс законів про працю УРСР: закон УРСР від 1922 року. URL: <https://bitly.su/gPGc0o> (дата звернення: 03.01.2019)
4. Про перехід на восьмигодинний робочий день, на семиденний робочий тиждень і про заборону самовільного уходу робітників та службовців з підприємств і установ: Указ Президії Верховної Ради СРСР від 26.06.1940. URL: <https://bitly.su/zPNbS> (дата звернення: 03.01.2019)
5. Гавриленко Ю.М. Становлення Українського Трудового права: історичний аспект / Ю.М. Гавриленко // Наукові праці МАУП, 2010. Випуск 2(25). С. 254–258.
6. Юровська В. В. Імперативний метод адміністративного права: окремі думки щодо подальших перспектив дослідження. Вісник Національного технічного університету України "Київський політехнічний інститут". Політологія. Соціологія. Право. 2017. № 3-4. С. 151-154.
7. Вишновецька С. В. Історичні аспекти формування і розвитку галузі трудового права / С. В. Вишновецька // Юридичний вісник. Повітряне і космічне право. - 2009. - № 1. - С. 57-61.
8. Шемшученко Ю. С.(гол. ред.). Юридична енциклопедія в 6 томах URL: <https://bitly.su/bSJAQ> (дата звернення: 03.01.2019)
9. Головчук В. М. Поняття та види нетипових норм права. Науковий вісник Ужгородського національного університету: Серія: Право/Ужгород: Видавничий дім «Гельветика», 2013. Вип. 23. Ч. 1. Т. 1. С. 42–45.
10. Левицька Н.О. Роль юридичної техніки в правозастосуванні. Науковий вісник Херсонського державного університету, 2017. № 4. С. 17-20.
11. Про заходи по заміні жіночої праці на підземних роботах у гірничодобувній промисловості і на будівництві підземних споруд: постанова РМ СРСР від 13.07.1957 р URL: <https://bitly.su/vIGNpx> (дата звернення: 04.01.2019)
12. Про завершення переводу у 1960 р. всіх робітників і службовців на семи – і шестигодинний робочий день: Закон УРСР від 07.05.1960. URL: <https://bitly.su/9okKKDYn> (дата звернення: 04.01.2019)
13. Про основи законодавства СРСР та Радянських республік щодо шлюбу та сім'ї: Закон СРСР від 27.06.1968. URL: <https://bitly.su/kiwmKnG> (дата звернення: 03.01.2019)
14. Кодекс законів про працю СРСР: Закон СРСР від 09.12.1971. URL: <https://bitly.su/NHFcZEd> (дата звернення: 03.01.2019)
15. Мірошниченко Ю. Р. Баланс інтересів як принцип консенсусної демократії: до постановки проблеми. Віче. 2014. № 3. С. 22-25
16. Киридон П. В. Номенклатура: термінологічні інтерпретації в історіографії. Український історичний журнал. - 2012. № 1. С. 171-182.