

meaning of petition text and responses. For arising quality of answers on petition was suggested to ensure the possibility of second applying with petition in case the answer for previous petition was unclear, using only general phrases or the answer was that the petition is redirected to the other state authority without mentioning any terms.

Key words: e-petition, the mechanism for petition applying, right to manage public affairs, right to appeal, redirection of petitions.

Цель. Предоставление предложений касательно усовершенствования законодательства об э-петициях на основе осуществленного статистического и смыслового анализов электронных петиций поданных Президенту Украины и ответов на них.

Методы. Исследовано положения законодательства Украины касательно подачи электронной петиции. Проведено статистический и смысловой анализы электронных петиций и ответов на них. Предложено пути усовершенствования законодательства с целью повышения качества петиций и реализации права быть услышанным.

Результаты. Обосновано вывод, что все участники отношений, которые возникают во время реализации права на электронную петицию, должны осознавать свою ответственность за содержание текстов и ответов на петиции. С целью повышения качества ответов на петиции, предлагается обеспечить возможность повторного обращения с петицией в случае, если ответ на предыдущую был предоставлен не четко, используя лишь общие фразы или ответом на петицию стало лишь ее перепоручение другому органу без определения конечных сроков такого рассмотрения.

Ключевые слова: электронная петиция, механизм подачи электронной петиции, право на участие в управлении государственными делами, право на обращение, передоверие петиций.

УДК 349.22 – 055.2

Шульженко Ігор,
кандидат юридичних наук,
доцент¹
Гігін Олексій
асистент²

Донецький національний університет економіки
і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського,
м. Кривий Ріг, Україна
e-mail: shuligor@mail.ru¹

СТАТЬ ЯК ПІДСТАВА ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НАЙМАНОЇ ПРАЦІ

Shulzhenko Ihor,
Candidate of Juridical Sciences,
Associate Professor¹
Gigin Oleksiy,
Assistant²

Donetsk National University of Economics and
Trade named after Mykhailo Tugan-Baranovsky,
Kryvyi Rih, Ukraine
e-mail: shuligor@mail.ru¹

GENDER AS THE GROUND FOR EMPLOYMENT LEGAL REGULATION DIFFERENTIATION

Мета. Здійснити правовий аналіз законодавчої диференціації правового регулювання найманої праці за статевою ознакою, яка полягає у наданні жінкам додаткових правових гарантій у вигляді пільг та переваг, а також надати пропозиції, щодо подальшого удосконалення правового регулювання праці жінок в умовах ринкової

економіки задля подальшого підвищення їх соціально-трудоових гарантій.

Методи. При написанні статті застосовувались як загальнонаукові методи, так і спеціальні правові методи дослідження. Зокрема: діалектичний, системно-структурний, історичний, класифікаційний, порівняльно-правовий та формально-юридичний методи.

Методологічну основу складають основні положення матеріалістичної діалектики – як загального методу пізнання закономірностей розвитку природи та суспільства. Системно-структурний метод використовувався при визначенні структури наукової статті. За допомогою історичного методу проведено аналіз історичних передумов особливого правового регулювання праці жінок, що дозволило визначити перспективи розвитку правового регулювання праці жінок на сучасному етапі соціально-економічного розвитку України. Класифікаційний метод використовувався в процесі класифікації критеріїв диференціації правового регулювання праці.

Порівняльно-правовий метод надав змогу здійснити порівняльний аналіз правових норм, що регулюють жіночу працю. Формально-юридичний метод використовувався для обґрунтування необхідності прийняття нових правових норм і приписів щодо регулювання праці жінок.

Результати. Обґрунтовано висновок, що становлення ринкової економіки і виникнення у зв'язку з цим різноманітних підприємств і організацій, які базуються на різних формах власності, зміна ролі держави у сфері регулювання соціально-трудоових відносин зумовили необхідність розроблення більш гнучкої та оптимальної системи правового захисту працюючих жінок. Запропоновано створити на законодавчому рівні умови, за яких жіноча праця була б економічно вигідною і жінкам, і роботодавцям.

Ключові слова: праця жінок, диференціація правового регулювання праці, пільги та переваги.

Постановка проблеми. У сучасних умовах українська економіка потребує широкого використання жіночої праці. І тому невипадково, що дослідженням жіночого питання приділяли увагу вчені різних спеціальностей: юристи, економісти, соціологи, історики. І хоча всі вони внесли певний вклад у дослідження проблеми положення жінки в суспільстві, ми вважаємо, що в умовах ринкової економіки і конкуренції на ринку праці, диференціація правого регулювання праці за статевою ознакою потребує удосконалення для подальшого забезпечення соціально-трудоових прав працюючих жінок.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблемі диференціації правового регулювання найманої праці присвячені праці багатьох фахівців у галузі трудового права таких як: В. Прокопенко, Н. Болотіна, О. Смирнов, Р. Лівшиць, В. Толкунова. Питання правового регулювання праці жінок досліджувались у працях О. Абрамова, В. Більшай, З. Барбараш, І. Ветухова, І. Лаврінчук, Г. Мерцалова, В. Семчик, В. Толкунова, Н. Шептуліна, В. Штифанов, Л. Юшина та ін. Особливостям правового регулювання праці жінок були присвячені кандидатські дисертації З. Садикова (1969 р.), Е. Правдіної (1970 р.), М. Покровської (1970 р.), І. Ветухової (2001 р.). Але, в умовах ринкових відносин, проблема диференціації правового регулювання праці за статевою ознакою потребує додаткового дослідження.

Метою даної статті є дослідження і правова експертиза ефективності правових норм, що диференціюють правове регулювання праці за статевою ознакою в сучасних умовах ринкової економіки.

При написанні даної статті були поставлені такі завдання: здійснити аналіз критеріїв диференціації правового регулювання найманої праці, виділити історичні,

соціальні та правові аспекти диференціації правового регулювання найманої праці за статевою ознакою та надати пропозиції щодо удосконалення законодавства України, норми якого виділяють працюючих жінок в окрему категорію працівників.

Однією з особливостей трудового права є застосування принципу єдності й диференціації в правовому регулюванні праці [1, с. 116].

Єдність правового регулювання праці полягає в тому, що право на працю це одне з конституційних прав (ст. 43 Конституції України) і трудові права, як і інші конституційні права і свободи, гарантовані всім громадянам України незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовних або інших ознак (ст. 24 Конституції України).

Гарантуючи рівність конституційного права на працю, стаття 2-1 Кодексу законів про працю України (далі КЗпП) забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової і національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин [2].

Диференціація правового регулювання праці полягає в особливостях виникнення і припиненні трудових правовідносин, особливостях регулювання робочого часу та часу відпочинку, а також у наданні деяким категоріям працівників додаткових трудових гарантій у вигляді пільг та переваг, порівняно з загальною масою найманих працівників.

Виклад основного матеріалу. Існують різні точки зору науковців щодо критеріїв і правових способів диференціації правового регулювання праці.

Виходячи з того, що диференціація – це шлях або до пільг, або до обмежень, В. Прокопенко виділяв наступні критерії (фактори) диференціації правового регулювання праці: ставлення працівника до майна підприємства, установи, організації; національна належність засобів виробництва (майна підприємства); належність підприємства до державної форми власності; суспільна значущість трудової функції, що виконується працівником; особливі природні географічні та геологічні умови; умови підвищеного ризику для здоров'я; тривалість строку дії трудового договору (тимчасова чи сезонна робота); можливість укладання контракту, коли це передбачено законом; соціально-демографічні критерії [3, с. 100].

Н. Болотіна вважає, що цей перелік слід доповнити таким критерієм, як особливий характер праці. Йдеться про особливості регулювання трудових відносин окремих категорій працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням, та працівників з ненормованим робочим днем [1, с. 117–118].

У трудовому законодавстві України існують елементи диференціації правового регулювання трудових відносин залежно від кількості працівників на підприємстві.

Так, відповідно до ст. 223 КЗпП України комісія по трудових спорах обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з кількістю працівників не менш як 15 осіб [2].

Р. Лівшиць критеріями диференціації правового регулювання праці визначає як об'єктивні (умови праці), так і суб'єктивні (особистість працівника) чинники. Об'єктивні чинники – форма власності, умови і характер праці, природно-кліматичні умови; суб'єктивні чинники – стать, вік, стан здоров'я працівника, його професія [4, с. 30].

На наш погляд, виходячи з того, що професія це широка сфера трудової діяльності, яка відображає галузевий або родовий поділ праці, її треба віднести не до

суб'єктивних, а до об'єктивних чинників диференціації правового регулювання праці.

До суб'єктивних чинників критеріїв диференціації правового регулювання праці треба віднести такі: всебічне та глибоке опанування працівником частини трудової діяльності в межах певної професії (тобто спеціальність працівника); рівень практичних та теоретичних знань за відповідною професією та спеціальністю (кваліфікація працівника); певне коло службових обов'язків, повноважень і відповідальності (посада працівника).

Узагальнюючи вищевикладені точки зору, фактори критеріїв диференціації правового регулювання найманої праці можна поділити на об'єктивні (галузеві і територіальні) і суб'єктивні (стать, вік, стан здоров'я, спеціальність, кваліфікація і посада працівника).

У свою чергу, суб'єктивні фактори диференціації правового регулювання найманої праці можна поділити на загальні (зовнішні), які передбачені для всіх суб'єктів певної групи (жінки, літні люди, інваліди, неповнолітні) та спеціальні (внутрішні), які здійснюють внутрішню диференціацію суб'єктів певної групи за додатковими ознаками.

Наприклад, для жінок, які працюють за трудовим договором, додатковими ознаками спеціальної (внутрішньої) диференціації правового регулювання праці є вагітність і наявність малолітньої дитини (тобто виконання материнської функції); для неповнолітніх – наявність повної правосуб'єктності (з 16 років) та наявність обмеженої правосуб'єктності (з 15 і навіть з 14 років); для інвалідів і пенсіонерів за віком – потреба у додатковому часі для відпочинку (відповідно до п. 6 ст. 25 Закону України «Про відпустки», пенсіонерам за віком та інвалідам III групи відпустка без збереження заробітної плати за їх бажанням надається тривалістю у 30 календарних днів щорічно, а інвалідам I та II групи, відповідно до п. 7 ст. 25 Закону України «Про відпустки», така відпустка надається тривалістю у 60 календарних днів щорічно [5]).

На наш погляд, у теорії трудового права треба виділити ще й галузеву-суб'єктивну диференціацію, коли критерієм диференціації є наявність одночасно галузевих і суб'єктивних ознак. Наприклад, при проходженні жінками служби в Національній поліції України існує одночасно і галузева диференціація, яка полягає у наявності окремих норм, які регулюють службово-трудова правовідносини для всіх поліцейських, і суб'єктивна, яка полягає у наявності окремих норм, які диференційовано регулюють працю тільки жінок поліцейських.

А якщо мова йде про жінку-поліцейського, що виконує материнську функцію, то це вже буде спеціальна (внутрішня) галузево-суб'єктивна диференціація правового регулювання найманої праці.

Щодо цього, заслуговують на увагу дослідження В. Толкунової, яка, крім диференціації норм трудового права за загальними умовами, які передбачені для жінок і для чоловіків (умови праці, кліматичні умови праці, галузь праці, зміст праці і характер трудового зв'язку), виділяє наступні додаткові стійкі фактори диференціації правового регулювання праці жінок:

- фізіологічні особливості жіночого організму, пов'язані з його материнською функцією;
- стан активного материнства працюючої жінки (вагітність, пологи, годування грудної дитини);
- соціальна функція жінки-матері по вихованню малолітніх дітей.

А якщо мова йде про дівчину-підлітка, то буде ще й такий фактор диференціації як психофізіологічні особливості організму підлітка, які потребують підвищеного захисту [6, с. 20].

Отже, вітчизняне трудове законодавство, враховуючи анатомічні та фізіологічні особливості жіночого організму, виділяє стать працівника як одну з підстав диференціації правового регулювання найманої праці.

Диференціація правового регулювання праці за статевою ознакою полягає у наданні жінкам додаткових, порівняно з чоловіками, прав на певні пільги та переваги, які дозволяють жінкам поєднувати працю з материнством, захищають організм жінки від негативних виробничих чинників і надають жінкам можливість виконувати сімейні обов'язки з виховання дітей.

Аналіз міжнародного та національного законодавства про працю жінок свідчить про те, що працюючих жінок виділено в окрему категорію працівників, які потребують додаткового захисту, додаткових пільг та гарантій у трудових правовідносинах. Тобто, стать виступає підставою диференціації правового регулювання праці громадян, а праця жінок підлягає особливому правовому регулюванню з урахуванням фізіологічних особливостей жіночого організму та соціальної ролі жінки як вихователя дитини.

Диференціація правового регулювання найманої праці за статевою ознакою має історичні, соціальні та правові аспекти.

Історично так склалося, що жінки завжди страждали від дискримінації у всіх сферах суспільних відносин, а тому, надання жінкам, на законодавчому рівні, додаткових пільг та переваг у трудових правовідносинах, є слідством їх захисту від дискримінації.

За часів, що передують виникненню держави Київська Русь, жінки володіли досить високим престижем, владою і правами, які включали і можливість брати участь у воєнних діях. Однак з виникненням Московської держави, почалося стабільне закріпачення жінок. У XVI столітті виникає звід законів під назвою «Домострой», який закріпив деспотичну владу чоловіків.

Як писав «Женский вестник»: «Жінки є найбезправнішою та найобездоленішою частиною населення. Вони знаходяться у підпорядкуванні чоловікам і у повній залежності від їх бачення. Вони знеособлюються і поневолюються існуючими законами та своєю економічною залежністю від панівної статі» [7, с. 26].

Історично так склалося, що на базі норм, які регулюють правовідносини у галузі праці жінок та дітей, почало зароджуватись трудове право.

Як зазначає В. Прокопенко, спочатку система норм, які були прийняті державою для регулювання трудових відносин, спрямовувалася на регулювання праці фабричних робітників, у першу чергу жінок і дітей, тому ці норми отримали назву «фабричне законодавство» [8, с. 13–14].

Соціальними аспектами диференціації правового регулювання праці за статевою ознакою є зацікавленість суспільства, яка склалася на підставі менталітету, в особливому соціальному та правовому захисті працюючих жінок з урахуванням виконання ними материнської функції, їх особливої ролі у вихованні дітей, великих затрат вільного часу для виконання «хатньої роботи» та більшій чутливості жіночого організму до негативних виробничих факторів.

Правові аспекти диференціації правового регулювання праці за статевою ознакою є юридичними гарантіями для працюючих жінок, що закріплені в чинному законодавстві України та міжнародних нормативно-правових актах.

На нашу думку пільги та переваги, що надаються жінкам відповідно до трудового законодавства України, можна класифікувати за певними ознаками:

По-перше, за суб'єктивним фактором пільги поділяються на загальні, які передбачені для всіх працюючих жінок, та спеціальні, передбачені для жінок, які виконують материнську функцію.

По-друге, за виробничими, географічними і геологічними факторами пільги поділяються на ті, що надаються жінкам зайнятим на важких роботах, на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я (наприклад, встановлюється підвищена оплата праці).

По-третє, в залежності від волевиявлення жінки, як суб'єкта трудових правовідносин, пільги, що надаються жінкам, можна поділити на об'єктивні та суб'єктивні.

Об'єктивні трудові пільги незалежні від індивідуальної зацікавленості (волі) і свідомості працюючої жінки. Жінка, що вступає у трудові правовідносини стикається з «готовими» юридичними нормами, які гарантують надання пільг і які існували до вступу жінки в трудові правовідносини і діють незалежно від її волі (відповідно до ст. 174 КЗпП України забороняється застосування праці жінок на важких роботах і роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню).

Суб'єктивні трудові пільги це юридично визнані можливості працюючої жінки отримувати певні привілеї залежно від їх потреби і бажання жінки як суб'єкта трудових правовідносин (відповідно до ст. 177 КЗпП України жінки, що мають дітей від трьох до чотирнадцяти років або дітей інвалідів, не можуть залучатися до надурочних робіт або направлятися у відрядження без їх згоди). Тобто, у даному випадку надання цієї пільги залежить від суб'єктивної волі жінки.

По-четверте, у залежності від виду норми права, яка регулює надання пільг працюючим жінкам, пільги поділяються на:

а) пільги, які регулюються нормами-приписами (відповідно до ст. 183 КЗпП України жінкам, що мають дітей віком до півтора року, надаються, крім загальної перерви для відпочинку і харчування, додаткові перерви для годування дитини; відповідно до ст. 179 КЗпП України на підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 (у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів – 70) календарних днів після пологів, починаючи з дня пологів);

б) пільги, які регулюються нормами-заборами (відповідно до ст. 176 КЗпП України не допускається залучення 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);

в) пільги, які регулюються нормами обмеженнями (відповідно до ст. 175 залучення жінок до робіт у нічний час не допускається, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід).

По-п'яте, у залежності від предмета правового регулювання пільги, що надаються жінкам поділяються на:

а) пільги, що передбачені в нормах конституційного права України;

б) пільги, що передбачені в нормах трудового права України;

в) пільги, що передбачені в нормах міжнародного трудового права.

Норми внутрішнього законодавства України, які надають певні пільги та переваги жінкам у трудових правовідносинах містяться перш за все в Конституції України, Кодексі законів про працю України, Законах України «Про зайнятість населення», «Про охорону праці», «Про відпустки», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», а також у національних підзаконних нормативно-правових актах.

Висновки. Підбиваючи підсумки, треба зазначити, що диференціація правового регулювання найманої праці за статевою ознакою полягає у наданні додаткових пільг та переваг працюючим жінкам. Але треба зазначити, якщо пільги застосовуються незалежно від волі жінки, то це вже не пільги у повному їх розумінні, тому що суб'єкт повинен сам визначати потребу певних привілеїв. А якщо ці пільги передбачені нормами-обмеженнями та нормами-заборами, то вони можуть відігравати і негативну роль для працюючих жінок.

Наприклад, в умовах ринкової економіки та жорстокої конкуренції на ринку праці норми, що обмежують працю жінок у нічний час (ст. 175 КЗпП України), забороняють застосування праці жінок на важких і підземних роботах (ст. 174 КЗпП України) роблять жінку менш конкурентноспроможною на ринку праці. А роботодавцю, який не дуже бажає приймати на роботу працівників із додатковими пільгами (до яких відносяться жінки), надають додаткові, легальні підстави у відмові прийняття жінок на роботу.

Отже, в умовах ринкової економіки законодавство України повинно додатково захищати жінок, які виконують материнську функцію (вагітних і жінок, що мають малолітніх дітей) і, одночасно, повинно не обмежувати нормами-заборами право жінок на вибір умов праці (праця у нічний час, на важких і підземних роботах).

Список літератури / References

1. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна. – 2-ге вид., стер. – Київ : Вікар, 2004. – 725 с.
Bolotina, N. B. (2004). *Trudove pravo Ukrainy: Pidruchnik (2-he vyd., ster.)* [Labour Law of Ukraine, Textbook, 2nd edition]. Kyiv, Vikar Publ, 725 p.
2. Кодекс законів про працю України // Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами / Відп. ред. В. М. Вакуленко, О. П. Товстенко. – Київ : Юрінком Інтер, 1997. – 1040 с.
Vakulenko, V. M., Tovstenko, O. P. (1997). *Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy z post-stateynuty materialamy* [Labor Code of Ukraine with post-article materials]. Kyiv, Urinkom Inter Publ., 1040 p.
3. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник. / В. І. Прокопенко. – Вид. 3-тє, перероб. та доповн. – Харків : «Консум», 2002. – 528 с.
Prokopenko, V. I. (2002). *Trudove pravo Ukrainy: Pidruchnyk. Vydannya tretie, pererob. ta dopovn.* [Labour Law of Ukraine, Textbook, 3d edition]. Kharkiv, Konsum Publ., 528 p.
4. Трудовое право России : учеб. для вузов / отв. ред. проф. Р. З. Лившиц и проф. Ю. П. Орловский. – М. : Изд. группа «ИНФРА-Москва – НОРМА», 1998. – 342 с.
Livshits, R. Z., Orlovskiy, Y. P. (1998). *Trudovoe pravo Rossii: Uchebnyk dlya vuzov* [Labour Law of Russia, Textbook]. Moscow, INFRA-Moskva Publ., 342 p.
5. Про відпустки : Закон України від 15 листопада 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – №2. – Ст. 4.
Verkhovna Rada Ukrainy (1997). The Law of Ukraine “On vocations”, Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, vol. 2, p. 4.
6. Толкунова В. Н. Право женщин на труд в СССР / В. Н. Толкунова. – Москва : Юрид. лит., 1980. – 208 с.
Tolkunova, V. N. (1980). *Pravo zhenshin na trud v SSSR* [Women’s right on labor in the USSR]. Moscow, Urid. lit., 208 p.
7. Женский вестник. / изд.-ред. М. И. Покровская. – СПб. : Тип. П. П. Сойкина. – 1906. – № 1.
Pokrovskaya, M. I. (1906). *Zhenskiy vestnik* [Women's journal]. St. Petersburg, P. P.

Soykina Publ., no 1

8. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Харків : Фірма «Консум», 1998. – 480 с.

Prokorpchenko, V. I. (1998). *Trudove pravo Ukrainy: Pidruchnik* [Labour Law of Ukraine, Textbook]. Kharkiv, Firma «Konsum» Publ., 480 p.

Дата надходження рукопису 10.09.2016 р.

Objective. *To carry out a legal analysis of the regulation differentiation of gender-based employment, which lies in providing women with additional legal guarantees in form of benefits and advantages, and also to work out propositions regarding further improvement of legal regulation of women's employment in terms of market-driven economy in order to enlarge their social and employment guarantees.*

Methods. *In the research were used both general scientific methods, and special legal methods of research. In particular: dialectical, systematic and structural analysis, historical, classification, comparative methodologies, legalistic methods.*

Methodological basis of the article lies in the basic elements of materialistic dialectic as a general method of nature and society regularities cognition. Systematic and structural methods are used during defining the scientific article structure. With help of historical method was conducted the analysis of historical preconditions of special legal regulation of women's labor, which allowed to outline perspectives of legal regulation development of women's labor in contemporary stage of social and economic development of Ukraine. Classification method was used during the classification of criteria of employment legal regulation differentiation.

Comparative methodologies allowed to conduct comparative analysis of legal norms, which regulate women's labor.

Results. *It was concluded that in terms of the market-driven economy and creation due to that different types of enterprises and organizations, which have different forms of ownership, the change of government's role in the field of social and employment relation regulation determined the necessity of development more flexible and optimal system of legal protection of working women. Making conditions at the legislative level in which women's labor was economically beneficial both for women and employers was proposed.*

Key words: *women's labor, differentiation of legal regulation of labor, benefits and advantages.*

Цель. *Осуществить правовой анализ законодательной дифференциации правового регулирования наемного труда по половому признаку, которая заключается в предоставлении женщинам дополнительных правовых гарантий в виде льгот и преимуществ, а также предоставить предложения по дальнейшему усовершенствованию правового регулирования труда женщин в условиях рыночной экономики для дальнейшего повышения их социально-трудовых гарантий.*

Методы. *При написании статьи применялись как общенаучные методы, так и специальные правовые методы исследования. А именно: диалектический, системно-структурный, исторический, классификационный, сравнительно-правовой и формально-юридический методы.*

Методологическую основу составляют основные положения материалистической диалектики как общего метода познания закономерностей развития природы и общества. Системно-структурный метод использовался при определении структуры научной статьи. При помощи исторического метода осуществлен анализ исторических предпосылок особого правового регулирования труда женщин, что позволило определить перспективы развития правового регулирования труда

женицин на сучасному етапі соціально-економічного розвитку України. Класифікаційний метод використовувався в процесі класифікації критеріїв дифференціації правового регулювання праці.

Сравнительно-правовой метод дає можливість здійснити порівняльний аналіз правових норм, регулюючих жіночий праці. Формально-юридический метод використовувався для обґрунтування необхідності прийняття нових правових норм і передписань по регулюванню праці жєницин

Результати. Обґрунтовано висновок, що становлення ринкової економіки і виникнення в зв'язі з цим різних підприємств і організацій, які базуються на різних формах власності, змінення ролі держави в сфері регулювання соціально-працевих відносин обумовили необхідність розробки більш гнучкої і оптимальної системи правової захисти працюючих жєницин. Предложено на законодавчєм рівні створити умови при яких жіночий праці був би економічно вигідний і жєницинам, і працеводателям.

Ключевые слова: праці жєницин, дифференціація правового регулювання праці, льготи і переваги.

УДК [001.5-029:159.964.2]:[17.023.34:82-2*О.Вітер] (045)

Янковський Валерій,
студент¹
Рєвущєка Світлана,
кандидат філологічних наук²

Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського,
м. Кривий Ріг, Україна
e-mail: yva0404@gmail.com¹
revutsk@ukr.net²

ПСИХОАНАЛІТИЧНА ПАРАДИГМА БАЖАНЬ

(на прикладі п'єси О. Вітра «Станція, або розклад бажань на завтра»)

Yankovskiy Valeriy,
student¹
Revutska Svitlana,
Candidate of Philological Science²

Donetsk National University of Economics and Trade named after Mykhailo Tugan-Baranovsky,
Kryvyi Rih, Ukraine
e-mail: yva0404@gmail.com¹
revutsk@ukr.net²

PSYCHOANALYTIC PARADIGM OF DESIRES

(inferred from the examples of 'Stantsiia abo Rozklad bazhan' na zavtra' by O. Viter)

Мета. Окреслити психоаналітичну парадигму бажань, з'ясувати умови її мотиви виникнення змісту, форм виявів психіки, розвитку чи дєградації дійової особи.

Методи. Основні наукові результати було отримано шляхом застосування компонентного та аспектного аналізу з метою психоаналітичної інтерпретації змісту, форм, ознак і функцій конкретних виявів психіки та психології персонажів; методу спостереження за процесами змін у психіці дійових осіб.

Результати. У процесі дослідження п'єси здійснено психоаналітичну інтерпретацію виявів психіки дійових осіб твору; з'ясовано етапи вияву свідомих і неусвідомлюваних бажань, окреслено психоаналітичну парадигму бажань.

Ключові слова: потреба, свідоме бажання, несвідоме бажання, задоволення, свідомість, емоції.

Постановка проблеми Особистість, її сутність і, пов'язані з нею процеси