

pricing of agricultural land; lack of interpretation of the meaning of the concepts used in regulatory legal acts (in particular, «sources of origin of funds or other assets»); lack of a single and sustainable strategy for the development of the agricultural land market; lack of effective legal instruments for regulating the land market.

The article states that at the current stage of the state's development, the main attention should be focused on the development of software that will simplify the work of state bodies and notaries, as well as eliminate corruption risks. The need to develop a state regulatory program aimed at ensuring efficient land use has been emphasized.

**Keywords:** *land plot, land market, agricultural land, efficient land use, civil law agreements, sales contract.*

УДК 342:349.2

DOI: 10.31733/2078-3566-2022-3-166-172



**Владислав ТЕРЕМЕЦЬКИЙ**<sup>©</sup>

доктор юридичних наук, професор  
(Академія праці, соціальних відносин і туризму,  
м. Київ, Україна)

## ГЕНДЕР ЯК ПОЛІТИКО-ПРАВОВИЙ ОРІЄНТИР У СФЕРІ ПРАЦІ

У статті розглянуто гендер як політико-правовий орієнтир у сфері праці. Встановлено, що політичний та правовий аспект дослідження гендеру нерозривно пов'язані та взаємозалежні. Зауважено, що формування гендерної політики державними інституціями дає поштовх для розвитку та реформування законодавства з гендерних питань у сфері праці. Водночас формування належного правового регулювання гендеру у сфері праці не можливо без визначення його політичних напрямів. Наголошено, що законодавство у сфері праці є жіночоорієнтованим і в окремих випадках не передбачає гарантій реалізації права на працю для чоловіків. Вбачається, що гендерна політика та законодавче регулювання трудових відносин потребує реформування з метою урівняння суб'єктивних прав та законних інтересів жінок і чоловіків.

**Ключові слова:** *гендер, гендерна рівність, гендерна політика, дискримінація у сфері праці, право на працю, рівність трудових прав.*

**Постановка проблеми.** Одним із найбільш обговорюваних питань у сфері реалізації права на працю та його захисту є питання гендеру. Вивчення гендерної рівності набирає гостроти у зв'язку з реформуванням законодавства у сфері регулювання праці та наближення трудового законодавства до законодавства ЄС. Зміст поняття «гендер» розкрито у Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами, відповідно до якої, гендер – означає соціально закріплені ролі, поведінку, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок та чоловіків [1]. Гендер – це стійка й одночасно мінлива система взаємовідносин і взаємодій, що відповідає певному рівню культури суспільства та створює фундаментальну складову соціальних зв'язків. Це один із основних компонентів стратифікації суспільства та ієрархізації владних структур [2, с. 81; 3, с. 26]. Питання гендерної рівності у сфері трудових відносин сьогодні є досить актуальним і повинно містити такі принципи: рівність можливостей і однакове ставлення до чоловіків і жінок у сфері зайнятості; рівну оплату праці рівної цінності; поліпшення балансу між роботою і сім'єю для працівників; рівні підходи для пропозицій у разі зайняття вакантних посад [4, с. 78]. Дійсно, зазначені принципи є важливими, але їх реалізація без закріплення у нормі права практично не можлива.

Проблемним аспектом дослідження гендеру як політико-правового орієнтиру у сфері праці є те, що вітчизняне законодавство не розкриває зміст поняття «гендер»,

© В. Теремецький, 2022

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2667-5167>

e-mail: [vladvokat333@ukr.net](mailto:vladvokat333@ukr.net)

проте декларує принцип рівності та заборони дискримінації у сфері праці за ознакою статі. Йдеться про ст. 21, 24, 43 Конституції України [5], ст. 2-1, 22 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [6], Закон України «Про засади та запобігання та протидії дискримінації» [7], Закон України «Про забезпечення рівних можливостей прав чоловіків і жінок» [8] та інші нормативно-правові акти. Проект Трудового кодексу України [9] розроблений з урахуванням дотримання принципу гендеру у сфері праці щодо відповідності до законодавства ЄС. Зокрема, в ст. 419 п. 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» Розділу V «Економічне та галузеве співробітництво» Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, проголошено, що сторони посилюють діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації [10]. На підставі зазначеного у ст. 2 Проекту Трудового кодексу України задекларовано, з-поміж інших принципів правового регулювання трудових відносин, такі принципи: заборона дискримінації (п. 3 ч. 1 ст. 2), рівність прав і можливостей працівників, у тому числі гендерна рівність, шляхом забезпечення єдності та диференціації умов праці (п. 7 ч. 1 ст. 2), створення працівникам рівних можливостей для професійного зростання, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації (п. 11 ч. 1 ст. 2) [9]. Закріплення принципу гендеру в Проекті Трудового кодексу України є значним проривом у регулюванні сучасних трудових правовідносин.

Важливим є те, що гендер має поліаспектну природу, утім найважливішими векторами дослідження гендеру є правовий та політичний.

Питання гендеру у сфері праці має декілька актуальних аспектів: теоретичний та практичний. Останніми роками вказана проблематика привертає значну увагу вчених. Однак і досі на теоретико-правовому рівні недостатньо дослідженими є політичні та правові проблеми гендеру в трудових відносинах. Науковці переважно зосереджуються на психологічних та соціально-економічних аспектах гендеру. Практична сторона проблеми виявляється в тому, що законодавство України не відображає гендерний баланс у питаннях гарантій права на працю, працевлаштування, оплати праці, відповідальності за порушення принципу гендерної рівності у трудових відносинах, хоча на рівні національного законодавства впроваджуються програми забезпечення гендерної рівності.

З огляду на вказане виникає потреба детального дослідження гендеру як політико-правового орієнтиру у сфері праці, оскільки зазначені орієнтири нерозривно пов'язані та взаємозалежні. Формування гендерної політики державними інституціями дає поштовх для розвитку та реформування законодавства з гендерних питань у сфері праці. Однак формування належного правового регулювання гендеру у сфері праці не можливо без визначення його політичних напрямів.

**Аналіз публікацій, в яких започатковано вирішення цієї проблеми.** Проблематика гендерної рівності сьогодні є актуальною серед науковців. При цьому варто констатувати наявність великої кількості дискусійних питань щодо гендерної рівності у сфері правового регулювання трудових правовідносин. Вагомий внесок у вирішення наукових проблем гендеру у сфері праці здійснили: В. Венедіктова, З. Добош, М. Клименко, Т. Колеснік, Т. Краснюк, Н. Мельничук, І. Сахарук, М. Світенко та інші вчені. Однак питання політико-правових аспектів гендеру у сфері праці розкрито фрагментарно.

**Метою** статті є вивчення теоретичних та практичних аспектів гендеру як політико-правового орієнтиру у сфері праці.

**Виклад основного матеріалу.** Останні десятиріччя тема гендерної рівності набирає значних обертів на теоретико-правовому рівні. На виконання міжнародних договорів, учасницею яких є Україна, законодавство України поступово напрацьовує механізми урівняння прав жінок і чоловіків у сфері праці. Так, у ст. 2-1 КЗпП України закріплено принцип рівності трудових прав громадян України, недопущення дискримінації у сфері праці. Відповідно до положень цієї норми дискримінація у сфері праці заборонена у будь-якій формі (йдеться про порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від статі, раси, етнічного, соціального та іноземного походження, кольору шкіри, політичних, релігійних

та інших переконань, віку, стану здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, мовних чи інших ознак, не пов'язаних із характером роботи або умовами її виконання тощо) [6]. Україною синхронно з Європейським Парламентом було ратифіковано Угоду про асоціацію з Європейським Союзом, відповідно до положень якої перед державою поставили амбітні завдання щодо поліпшення якості людського капіталу та встановлення соціальної справедливості, а також забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для представників обох статей у сферах зайнятості, освіти та навчання, економічної і громадської діяльності та в процесі ухвалення рішень [4, с. 78]. Важливим кроком на шляху реалізації принципу гендеру стало розроблення та затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року [11], відповідно до якого «Національний план спрямований на забезпечення: участі жінок у прийнятті рішень; стійкості до безпекових викликів; постконфліктного відновлення і перехідного правосуддя; протидії насильству за ознакою статі та сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом; посилення інституційної спроможності виконавців Національного плану». На підставі цього документа щороку здійснюється моніторинг реалізації ключових положень плану, що дає можливість державі своєчасно відстежувати результати реалізації поставлених завдань.

Отже, принцип гендерної рівності та недопущення дискримінації у трудових правовідносинах закріплено на рівні національного законодавства. Однак соціально-економічні та політичні фактори, законодавчі вимоги до умов праці історично призвели до обмеження реалізації права на працевлаштування жінок в окремих професіях та посадах, а також під час виконання певних видів робіт. Реформування трудового законодавства України та зближення його із законодавством Європейського Союзу поступово розширює перелік професій та посад для жінок. Зокрема, Концепцією комунікації у сфері гендерної рівності, схваленою Кабінетом Міністрів України 16.09.2020 р., вказано на розширення доступу жінок до більш ніж 450 професій та посад шляхом усунення дискримінаційних норм, зокрема у сфері безпеки та оборони [12]. Дійсно, на сьогодні відбулися суттєві зміни щодо доступу жінок до професій і посад. Наприклад, під час виконання Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року скасовано заборону для жінок сержантського складу обіймати бойові посади у Збройних Силах; ухвалено Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях»; дозволено набір дівчат на навчання до військових та військово-морських ліцеїв; проведено ряд навчальних заходів для фахівців сектору безпеки і оборони, просвітницьких заходів для населення; продовжено фахову підготовку кадрів центральних та місцевих органів виконавчої влади з питань порядку денного «Жінки, мир, безпека»; вдосконалено систему захисту жінок і дівчат, які постраждали від конфлікту (ідентифікація, надання допомоги, інформування про допомогу) [11].

Категорія гендерної рівності містить множину імплікацій, а саме: рівність прав – це законодавче наділення однаковими правами осіб чоловічої та жіночої статей у всіх сферах життя; рівність можливостей – забезпечення (гарантії) на практиці рівних умов щодо рівного розподілу, використання політичних, економічних, соціальних та культурних цінностей, які виключають дискримінацію та обмеження будь-якої статі, що негативно впливають на життєдіяльність і самовираження; забезпечення рівних умов для реалізації прав та можливостей; «гендерна симетрія» – стан, при якому принцип рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків реалізований на практиці [13, с. 469.] У науковій літературі є думка, що в реальному житті ситуація з гендерною рівністю далека від ідеалу. Жінки, порівняно з чоловіками, мають менше можливостей у працевлаштуванні на високооплачувану роботу, професійному зростанні та кар'єрному просуванні. Більшість роботодавців продовжують надавати перевагу чоловікам, оскільки ймовірність переривання жінками часу роботи й втрати кваліфікації через народження дітей або догляд за ними в разі хвороби досить висока. Жінки першими підпадають під звільнення під час скорочення штатів та змушені шукати роботу в тіньовому секторі економіки, виконувати неprestижну низькооплачувану роботу без дотримання їх соціальних гарантій, визначених законодавством держави, або ж шукати роботу за кордоном, наражаючись на безпеку і приниження й позбавляючи при цьому уваги і

виховання своїх дітей [14, с. 291]. Не можна погодитися з думкою щодо існування дискримінації у сфері праці виключно щодо жінок. Позиція наукової спільноти про те, що права жінки у сфері праці нерівні з правами чоловіка, є хибною. Зокрема, у Концепції комунікації у сфері гендерної рівності зазначено, що чоловіки так само зазнають дискримінації у реалізації певних прав. Тож якщо питання дискримінації жінок завдяки скоординованим зусиллям держави та громадянського суспільства є на порядку денному, то питання дискримінації чоловіків не отримують належної уваги [12].

Варто констатувати, що більшість науковців у своїх дослідженнях приділяють увагу питанням дискримінації жінок у сфері праці порівняно з чоловіками. Однак мало хто говорить, що норми трудового законодавства є жіночоорієнтованими та доволі часто не враховують окремі аспекти захисту прав чоловіків. Вважаємо, що політико-правові реформи гендерної рівності у сфері праці повинні зводитися не лише до захисту прав жінок та закріплення на законодавчому рівні гарантій реалізації їх суб'єктивних прав та законних інтересів у сфері праці, а й враховувати права та інтереси чоловіків, здебільшого самотніх, які самостійно виховують дітей до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів. Наприклад, у ст. 184 КЗпП України передбачено гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей. Відповідно до зазначеної норми, «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 одиноким матерям – за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю». Змодельємо ситуацію, що одинокий батько виховує дитину до 14 років або дитину з інвалідністю. На нього зазначена норма не поширюється, хоча одиноким чоловікам, що виховують дітей до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, також необхідно становити законодавчі гарантії. Наступним прикладом норми, що має дискримінаційний характер для одиноких чоловіків, які самостійно виховують дитину до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, є ст. 177 КЗпП України, відповідно до якої встановлено обмеження залучення жінок, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, до надурочних робіт і направлення їх у відрядження. «Жінки, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, не можуть залучатись до надурочних робіт або направлятись у відрядження без їх згоди». З огляду на зазначені приклади, вважаємо, що є необхідність дотримання принципу гендерної рівності у правовому регулюванні трудових відносин і закріплення на рівні законодавства гарантій не лише для жінок, а й для чоловіків. Для реалізації дотримання принципу гендеру у сфері праці на політико-правовому рівні необхідно здійснити дієві реформи, що передбачали б регулювання усіх проблемних аспектів досліджуваної тематики та впроваджували контроль за дотриманням рівноправності чоловіків і жінок у трудових відносинах.

Наприклад, Т. Колеснік наголошує, що проблема гендерної нерівності і соціально-економічна та політична дискримінація жінок не може бути вирішена лише реформами з боку держави, оскільки система норм, що забороняють будь-яке погіршення прав жінок, навряд чи працюватиме без дієвої системи контролю за виконанням цих норм [15, с. 69]. Позиція автора щодо проблемності вирішення гендерних питань лише реформами з боку держави без дієвої системи контролю за виконанням цих норм є сумнівною, оскільки саме державними реформами започатковується механізм контролю за виконанням норм щодо гендерної рівності у сфері праці. Система контролю за виконанням норм гендерної рівності у сфері праці не можлива без запровадження державних реформ гендерної політики.

У науковій літературі висловлена думка Т. Краснопольської, що гендерна політика – це цілеспрямована діяльність взаємопов'язаних інститутів, за допомогою яких формується гендерна культура та гендерна свідомість у суспільстві, ставлення до проблеми статі, забезпечуються рівні можливості для реалізації інтересів жінок і чоловіків. Вченою виокремлено ключові напрями сучасної гендерної політики: недопущення дискримінації за статевою ознакою, забезпечення рівної участі в ухваленні суспільно-важливих рішень, забезпечення рівних можливостей поєднання професійних та сімейних обов'язків, виховання гендерної культури та захист від пропаганди гендерної нерівності, дискримінації й насильств [16, с. 8].

Механізми реалізації публічної гендерної політики, як засобу вирішення суперечностей у суспільстві через послідовну реалізацію дій, використовуючи ефективні методи управління, підсистеми, важелі, інструменти, фактори, інтереси, ресурсне

забезпечення (матеріальні, фінансові, організаційні, інформаційні ресурси управління), передбачають наявність згладженої комплексної системи взаємопов'язаних діючих державних інститутів, компетенції і діяльність яких орієнтовані на втілення гендерних стратегій і становлення в практиці сучасної гендерної демократії. Основними механізмами, які забезпечують реалізацію публічної гендерної політики, є: організаційний, економічний, правовий, кадровий, інфраструктурний, політичний [17, с. 5].

На нашу думку, політико-правовий орієнтир гендеру у сфері праці розкривається через налагоджену взаємодію державних інституцій щодо формування гендерної політики, реформування законодавства у сфері праці з метою наближення його до урівняння прав та інтересів жінок і чоловіків у реалізації права на працю, впровадження дієвої системи контролю та відповідальності за недопущенням дискримінації у трудових відносинах.

**Висновки.** З огляду на зазначене можна зробити висновок, що стратегічну роль у реалізації принципу гендеру у сфері праці відіграє держава шляхом встановлення політико-правових орієнтирів, які відповідають публічному порядку держави. Політичні та правові напрями гендеру у сфері праці є взаємозалежними та нерозривно пов'язаними. Правовий аспект гендеру передбачає недопустимість нерівності прав та законних інтересів чоловіків і жінок у сфері праці на законодавчому рівні. Політичний аспект гендеру у сфері праці повинен бути спрямований на забезпечення державою механізмів дотримання таких прав, запровадження механізмів контролю за дотриманням принципу гендерної рівності та закріплення на законодавчому рівні відповідальності за недотримання принципу гендеру. Чинне законодавство України закріплює принцип гендерної рівності щодо реалізації права на працю, проте реалізація цього принципу далека від ідеалу. Вбачається, що вивчення питань політико-правових аспектів гендеру є перспективним та актуальним напрямом подальших наукових досліджень.

#### Список використаних джерел

1. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція) від 11.05.2011. Ратифікована із заявами Законом України від 20.06.2022. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_001-11#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Text).
2. Кулачек О. Роль жінки в державному управлінні: старі образи, нові обрії: монографія. Київ: Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2005. 304 с.
3. Гендерна політика в системі державного управління: підручник / за заг. ред. М. М. Білинської. Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. 132 с.
4. Клименко М. В. Гендерна рівність у трудових правовідносинах: питання сьогодення. *Актуальні проблеми держави і права*. 2021. № 90. С. 77–82.
5. Конституція України від 28.06.1996. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.
6. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text3OT>.
7. Про засади та запобігання та протидії дискримінації: Закон України від 06.09.2012. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>.
8. Про забезпечення рівних можливостей прав чоловіків і жінок: Закон України від 08.09.2005. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.
9. Проект Трудового кодексу України від 24.07.2017 № 1658. URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).
10. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 30.11.2015 № 984\_011. URL: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/evropejska-integraciya/ugoda-pro-asociaciu>.
11. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 28.10.2020 р. № 1544-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text>.
12. Про схвалення Концепції комунікації у сфері гендерної рівності: розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.09.2020 № 1128-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020-%D1%80#Text>.
13. Крочук М. І. Гендерна рівність як складова загального принципу рівності. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2011. № 4. С. 464–471.
14. Юшко А. М. Проблема гендерної рівності у трудових відносинах. *Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників IX Міжнар. науково-практ. конф. (м. Харків, 11 жовт. 2019 р.)* / за ред. О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2019. С. 290–292.
15. Колеснік Т. В. Гендерна нерівність у трудових правовідносинах: актуальні питання. *Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 5 квіт. 2019 р.)*. Харків: Юрайт. 2019. С. 66–69.

16. Краснопольська Т. М. Взаємодія інститутів держави та громадянського суспільства в реалізації гендерної політики України : автореф. дис. ... канд. політ. наук : 23.00.02 / Нац. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса, 2013. 18 с.
17. Задосенко К. О. Удосконалення організаційного механізму формування і реалізації гендерної політики в Україні. *Публічне адміністрування: теорія та практика*, 2019. Вип. 1(21). С. 1–15.

Надійшла до редакції 14.09.2022

### References

1. Konventsii Rady Yevropy pro zapobihannya nasylstvu stosovno zhinok i domashnomu nasylstvu ta borotbu iz tsymy yavyschchamy (Stambulska konventsiia) vid 11.05.2011 r. Ratyfikovana iz zaiavamy Zakonom Ukrainy vid 20.06.2022 [Council of Europe Convention on preventing violence against women and domestic violence and combating these phenomena (Istanbul Convention) dated 11.05.2011. Ratified with statements by the Law of Ukraine dated June 20, 2022]. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_001-11#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Text). [in Ukr.].
2. Kulachek, O. (2005) Rol zhinky v derzhavnomu upravlinni: stari obrazy, novi obrii [The role of women in public administration: old images, new horizons] : monohrafiia. Kyiv : Vyd-vo Solomii Pavlychko «Osnovy», 304 p. [in Ukr.].
3. Genderna polityka v systemi derzhavnoho upravlinnia [Gender policy in the system of public administration] : pidruchnyk / za zah. red. M. M. Bilynskoi. Zaporizhzhia: Drukarskyi svit, 2011. 132 p. [in Ukr.].
4. Klymenko, M. V. (2021) Henderna rivnist u trudovykh pravovidnosynakh: pytannia sohodennia [Gender equality in labor relations: today's issue]. *Aktualni problemy derzhavy i prava*. № 90, pp. 77–82. [in Ukr.].
5. Konstytutsiia Ukrainy [Constitution of Ukraine] vid 28.06.1996. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-vr>. [in Ukr.].
6. Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrainy [Code of Labor Laws of Ukraine] vid 10.12.1971. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. [in Ukr.].
7. Pro zasady ta zapobihannya ta protydii dyskryminatsii [On principles and prevention and counteraction of discrimination] : Zakon Ukrainy vid 06.09.2012. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>. [in Ukr.].
8. Pro zabezpechennia rivnykh mozhlyvostei prav cholovikiv i zhinok [On ensuring equal opportunities for the rights of men and women] : Zakon Ukrainy vid 08.09.2005. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>. [in Ukr.].
9. Proekt Trudovogo kodeksu Ukrainy [Draft Labor Code of Ukraine] vid 24.07.2017 № 1658. URL : [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221). [in Ukr.].
10. Uгода pro asociaciyu mizh Ukrainoyu, z odniyeyi storoni, ta Yevropeiskim Soyuzom, Yevropeiskim Spivtovaristvom z atomnoyi energiyi i yihnimi derzhavami-chlenami, z inshoyi storoni vid 30.11.2015 № 984\_011 [Association Agreement between Ukraine, on the one hand, and the European Union, the European Atomic Energy Community and their member states, on the other hand, dated November 30, 2015, No. 984\_011]. URL : <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/yevropejska-integraciya/ugoda-pro-asociaciyu>. [in Ukr.].
11. Pro zatverdzhennya Nacionalnogo planu dii z vikonannya rezolyutsiyi Rady Bezpeky OON 1325 «Zhinky, myr, bezpeka» na period do 2025 roku [On approval of the National Action Plan for the Implementation of UN Security Council Resolution 1325 «Women, Peace, Security» for the period until 2025] : rozporядzhennya Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 28.10.2020 № 1544-r. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text>. [in Ukr.].
12. Pro skhvalennia Kontseptsii komunikatsii u sferi hendernoї rivnosti [On the approval of the Concept of communication in the field of gender equality] : Rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 16.09.2020 № 1128-r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020-%D1%80#Text> [in Ukr.].
13. Krochuk, M. I. (2011) Henderna rivnist yak skladova zahalnoho pryntsyphu rivnosti [Gender equality as a component of the general principle of equality]. *Naukovyi visnyk Lvivskoho derzhavnoho universytetu vntrishnikh sprav*. № 4, pp. 464–471. [in Ukr.].
14. Yushko, A. M. (2019) Problema hendernoї rivnosti u trudovykh vidnosynakh. Problemy realizatsii prav hromadian u sferi pratsi ta sotsialnoho zabezpechennia [The problem of gender equality in labor relations]. *Problems of realization of citizens' rights in the field of labor and social security : tezy ta dop. ta nauk. povidoml. uchastnykiv IX Mizhnar. nauk.-prakt. konf. (m. Kharkiv, 11 zhovt. 2019 r.) / za red. O. M. Yaroshenka*. Kharkiv : Pravo, pp. 290–292. [in Ukr.].
15. Koliesnik, T. V. (2019) Henderna nerivnist u trudovykh pravovidnosynakh: aktualni pytannia [Gender inequality in labor relations: current issues]. *Aktualni problemy trudovoho prava ta prava sotsialnoho zabezpechennia : materialy Mizhnar. nauk.-prakt. konf.* Kharkiv: Yurait, pp. 66–69. [in Ukr.].
16. Krasnopolska, T. M. (2013) Vzaiemodiia instytutiv derzhavy ta hromadianskoho suspilstva v realizatsii hendernoї polityky Ukrainy [Interaction of state institutions and civil society in the implementation of gender policy of Ukraine] : avtoref. dys. ... kand. polit. nauk. Odessa, 18 p. [in Ukr.].

17. Zadoienko K. O. (2019) Udoskonalennia orhanizatsiinoho mekhanizmu formuvannia i realizatsii hendernoї polityky v Ukraini [Improvement of the organizational mechanism of formation and implementation of gender policy in Ukraine]. *Publichne administruvannia: teoriia ta praktyka*. Vyp. 1(21), pp. 1–15. [in Ukr.].

#### ABSTRACT

**Vladyslav Teremetskyi. Gender as Political and Legal Guide in the Labor Sphere.** Gender as political and legal guide in the labor sphere is studied in the article. Special attention is focused on the fact that the issue of gender equality is currently relevant among scholars. But there is a large number of debatable issues regarding gender equality in the field of legal regulation of labor legal relations. However, the issue of political and legal aspects of gender has not received necessary attention in the research of scholars yet. The formation of gender policy by state institutions provides an impetus for the development and reform of legislation on gender issues in the labor sphere. Nevertheless, the formation of proper legal regulation of gender in the labor sphere is not possible without determining its political directions. The political and legal guide of gender in the labor sphere is revealed through the well-established interaction of state institutions regarding the formation of gender policy, reforming legislation in the labor sphere with the aim of bringing it closer to the equalization of the rights and interests of women and men while realizing their right to work, implementation of effective system of control over the prevention of discrimination in labor relations. It has been emphasized that the legislation in the labor sphere is female-oriented and in some cases does not provide guarantees for the realization of the right to work for men.

The author believes that the gender policy and legislative regulation of labor relations needs to be reformed to equalize the subjective rights and legitimate interests of women and men. It has been concluded that the state plays a strategic role in the implementation of the gender principle in the labor sphere by establishing political and legal guidelines that correspond to the state's public order. It has been emphasized that the current legislation of Ukraine enshrines the principle of gender equality regarding the realization of the right to work. However, the implementation of this principle is far from ideal.

**Keywords:** *gender, gender equality, gender policy, equal labor rights, non-discrimination.*

УДК 342.9:347.77

DOI: 10.31733/2078-3566-2022-3-172-180



**Галина УС<sup>©</sup>**

доктор економічних наук, професор  
(Східноєвропейський університет  
імені Рауфа Аблязова, м. Черкаси, Україна)

#### РЕАЛІЗАЦІЯ ПРАВОВИХ ЗАСАД ЗАХИСТУ ПРАВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ В УКРАЇНІ

Досліджено сучасний стан захисту прав інтелектуальної власності в Україні. Зокрема, узагальнено досвід провідних країн щодо створення правової бази та відповідних інституцій визнання та захисту інтелектуальної власності. Визначено основні об'єкти та суб'єкти інтелектуальної власності. Розкрито зміст правового захисту інтелектуальної власності в Україні на основі чинної нормативної бази та міжнародних актів.

Досліджено діяльність Укрпатенту щодо реєстрації прав інтелектуальної власності. За результатами здійсненого дослідження сформульовано пропозиції щодо подальшої державної підтримки та забезпечення інтелектуальних прав авторів.

**Ключові слова:** *інтелектуальна власність, право інтелектуальної власності, авторські права, суміжне право, право промислової власності.*

**Постановка проблеми.** Динамічний розвиток суспільства стимулює людей, певні групи та компанії на розробку та впровадження нових інструментів, що оптимізують виробничі процеси, створюють культурну спадщину, тобто формують певні продукти людського інтелекту. Проте результати інтелектуальної діяльності потребують

© Г. Ус, 2022

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-8954-591X>  
us\_galina@ukr.net