

розподілом, постачанням електричної енергії;

- споживачі електричної енергії;

2) динамічні елементи:

а) діяльність уповноважених суб'єктів реалізації державної політики у сфері електроенергетики щодо реалізації основних напрямів державної політики у сфері електроенергетики;

б) форми впливу уповноважених суб'єктів реалізації державної політики у сфері електроенергетики на відносини у сфері електроенергетики.

Підкреслюючи наведене вище, слід зазначити, що механізму національного адміністративно-правового регулювання відносин у сфері електроенергетики свідчить, що він є функціональною характеристикою адміністративного права та особливим порядком правового регулювання, який виражається в певному поєднанні юридичних засобів і створює бажаний соціальний стан та конкретний ступінь сприятливості або несприятливості для задоволення інтересів суб'єктів права, виконує пізнавальну та прагматичну функції. Зважаючи на недостатній рівень наукових та практичних досліджень на сьогодні європейське енергетичне право є найбільш розвиненою й цілісною правовою системою, положеннями якої регулюються відносини практично у всіх секторах енергетики, а також суміжних галузях і повинні служити орієнтиром для національного законодавства у відповідній сфері. Головна особливість зазначеної галузі полягає в тому, що в основу її виникнення та розвитку закладено принцип створення конкурентного енергетичного ринку, орієнтованого на безпеку постачання енергії, охорону довкілля та захисту прав споживачів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Скаун О. Ф. Теорія права і держави: Підручник. - 3-тє видання. - К.: Алерта; ЦУП, 2011. 524 с.
2. Мушенко В. В. Теоретико-правове дослідження з місту цільового блоку адміністративно-правового статусу органів публічного адміністрування ринку електричної енергії України. Правова позиція. 2020. № 3 (28). С. 50 – 54
3. Гусарєва С. Д., Тихомирова О. Д. Теорія держави та права : навч. посіб. К. : НАВС, Освіта України, 2017. 320 с.
4. Тополевський Р. Б. Теорія держави і права: навчальний посібник. Львів: ЛьвДУВС, 2020. 268 с.
5. Голенко В. Суб'єктний склад генерування електричної енергії з енергії вітру. Підприємництво, господарство і право. 2016. № 5. С. 25-30.

УДК 349.3

DOI: 10.32751/2617-5967-2021-03-16

Світовенко Д. В.,

*аспірант кафедри трудового права та
права соціального забезпечення Київського
національного університету імені Тараса Шевченка*

ГЕНДЕР І ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ В КОНТЕКСТІ ТРУДОВОГО ПРАВА

В статті з'ясовується актуальна сутність таких явищ, як гендер і гендерна рівність в контексті трудового права України. Автором виокремлюються нормативні та теоретичні інтерпретаційні підходи вчених до розуміння понять «гендер» і «гендерна рівність». Окрема увага приділяється можливостям осмислення гендеру та гендерної рівності в сфері праці у контексті постмодерністської гендерної теорії. Доводиться, що сьогодні крізь призму трудового права України гендер постає в якості визначених суспільством та відображених у трудовому законодавстві ролі чоловіка та жінки в сфері праці та зайнятості, які нормотворець без мети дискримінувати працездатну людину вважає належним для чоловіка (працівника) та жінки (працівниці). Також автором обґрунтовується, що гендерна рівність в трудовому контексті – це однакова значущість чоловіка та жінки в сфері праці та зайнятості, що виявляється в обов'язкову представлені для чоловіка та жінки однакових можливостей в трудовому житті, рівного доступу до ресурсів і благ у сфері праці та зайнятості, а також в усіх сферах особистого життя.

Ключові слова: гендер, гендерна рівність, дискримінація, працівник, працівниця, сфера зайнятості, сфера праці, трудове право.

The article reveals the actual essence of such phenomena as gender and gender equality in the context of labor law of Ukraine. The author highlights the normative and theoretical interpretative approaches of scientists to understanding the concepts of “gender” and “gender equality”. Special attention is paid to the possibilities of understanding gender and gender equality in the sphere of work in the context of postmodern gender theory. It is proved that today, through the prism of labor law of Ukraine, gender acts as the roles of men and women defined by society and reflected in labor legislation in the field of labor and employment, which the legal norm-maker considers appropriate for a man (male worker) and a woman (female worker) without the purpose of discriminating against an able-bodied person. The author also substantiates that gender equality in the context of labor law is the equal importance of men and women in the field of labor and employment, which is expressed in the mandatory provision of equal opportunities for men and women in working life, equal access to resources and benefits in the field of labor and employment, as well as in all spheres of personal life.

Keywords: discrimination, female worker, gender equality, gender, labor law, male worker, sphere of employment, sphere of labor.

Постановка проблеми. Принцип гендерної рівності в Україні, як і в інших правових і соціальних державах світу, має всі нормативні можливості, а також повинен реалізовуватись на всіх етапах перебігу трудових правовідносин, а більш точно – ще до моменту виникнення таких правовідносин, сприяючи формуванню умов, за яких трудові правовідносини виникатимуть з дотриманням принципу гендерної рівності. Між тим, належна реалізація відповідного принципу може мати місце лише тоді, коли на рівні правосвідомості та законодавства про працю буде чітко визначена сутність «гендеру» та похідного від нього соціально-правового явища – «гендерна рівність». Вказане питання є по сьогодні актуальним, адже по сьогоднішній день «гендер» є явищем, що характеризується суттєвим юридичним значенням, однак наразі ще не має певного універсального, усталеного тлумачення як в спеціальній науковій літературі, так і на рівні законодавства. Так, в чинному трудовому законодавстві України відсутнє визначення поняття «гендер», «стать», «жінка», «чоловік», оскільки ці поняття сформовані в рамках

біологічної, медичної наук і соціології та використовуються в значенні, що є усталеним для цих наук. Ускладнює це питання той факт, що останні роки поняття «гендеру» розвивається під впливом постмодерністської гендерної теорії, яка тлумачить сутність гендеру крізь призму широкого спектру виявів «гендерів», перелік яких теоретично не може бути вичерпним. За таких обставин потребується уточнення понять гендеру та гендерної рівності, які можуть бути покладені в основу трудових норм про гендерну рівність.

Аналіз наукової літератури та невирішені раніше питання. По сьогодні актуальна сутність таких явищ, як гендер і гендерна рівність в трудовому контексті їх науково-практичного осмислення ще не була комплексно досліджена вченими. При цьому слід констатувати, що окремі аспекти гендеру та гендерної рівності в трудовому контексті вже досліджувалась багатьма українськими юристами-трудовами, юристами-адміністративістами, соціологами та фахівцями в галузі економіки праці, серед яких: К. І. Алексопуло, Е. А. Атаманюк, Г. С. Буга, С. В. Вишневецька, І. І. Жигалкін, О. С. Горчанюк, О. О. Марущак, І. С. Сахарук, Г. І. Чанишева, О. В. Черноус та інші науковці. Вказане засвідчує можливість формування актуальної наукової думки стосовно трудового контексту гендеру та гендерної рівності.

Отже, **метою** цієї наукової статті є з'ясування актуальної сутності таких явищ, як гендер і гендерна рівність в трудовому контексті їх науково-практичного осмислення. Для досягнення цієї мети необхідно виконати наступні *завдання*: 1) проаналізувати нормативні визначення та інтерпретаційні підходи вчених до розуміння понять «гендер» і «гендерна рівність»; 2) виявити сучасні тлумачення сутності гендеру, які не можуть бути використані в трудовому праві без шкоди принципу гендерної рівності та без порушення мети і завдань трудового права; 3) сформулювати визначення понять «гендер працівника» і «гендерна рівність працівників».

Виклад основного матеріалу. Досліджуючи наявну наукову літературу, присвячену проблематиці гендеру, можемо помітити, що вченими переважно використовуються такі основні підходи до тлумачення зазначеного поняття: 1) гендер, як система цінностей, крізь призму яких оцінюються суспільні відносини та процеси (поведінка загалом) [1, с. 271]; 2) гендер, як певна система суспільних відносин і процесів [2, с. 29]; 3) гендер, як соціокультурне явище, виражене в соціальному процесі, що має юридичне значення [3, с. 115].

Що ж стосується нормативного визначення поняття «гендер», то в цьому контексті слід враховувати варіації тлумачення цього поняття, закріплені в Модельному законі СНД про державні гарантії рівних прав та рівних можливостей для чоловіків і жінок від 18 листопада 2005 р. № 26-11 (далі – МЗ № 26-11) та Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів, затвердженій наказом Мінсоцполітики України від 07 лютого 2020 р. № 86.

Враховуючи викладене, можемо дійти висновку, що в юридичному контексті *гендер* є соціальним явищем, результатом дії принципу рівності, що виводиться в практичну площину свободи дій людини чоловічої та жіночої статі, враховуючи психофізіологічні особливості вказаних статей людини. Як і будь-яке інше соціальне явище, гендер знаходить свій практичний вияв у широкому спектрі різноманітних сфер соціального буття людини, суспільства та держави. Звісно, не є виключенням також і сфера праці, врегульована нормами трудового права, в якому закріплюється рівність усіх працездатних осіб, незалежно від їх статі, однак, із врахуванням об'єктивних психофізіологічних можливостей чоловіка та жінки, котрі повинні враховуватись для досягнення стану працівника, за якого він уможливлений працювати так, щоби це не призводило до приниження його гідності, не

зашкоджувало його здоров'ю чи здоров'ю інших осіб, які залежать від трудового життя працівника.

Як вбачається, юридичний контекст гендеру безпосереднім чином пов'язаний з похідним від нього поняттям – гендерна рівність, яка у відповідності до п. 2 Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 рр «передбачає рівні права для жінок і чоловіків, дівчат і хлопців, а також їх однакову значущість, можливості, обов'язки та участь у всіх сферах суспільного й особистого життя». При цьому в ч. 1 ст. 2 МЗ № 26-11 «гендерна рівність» визначається, як «рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяють особам незалежно від статі вільно використовувати свої здібності для участі в політичній, економічній, соціальній, суспільній і культурній сферах життя».

Слід констатувати, що питання гендерної рівності (нерівності) є питанням, якому почали приділяти уваги не лише за останні сто років, коли активізувались рухи за права жінок у сфері праці, зайнятості та в соціальному житті загалом. Загалом, «питання про роль чоловіка і жінки в суспільному житті розглядалися ще філософами античності, які вважали жінку за істоту, яка є нижчою порівняно з чоловіком» [4, с. 350]. На думку вчених, лише в процесі зародження християнського світогляду відповідні, типові для античного світу, погляди почали зазначавати концептуальних змін (також в подальшому й в мусульманському світогляді), адже в рамках цієї релігії було поставлено «звичайну жінку Марію на недосяжну висоту порівно з іншими культами святих та угодників, утверджуючи тим самим моральне панування жінки в суспільстві. Християнська релігія зробила крок уперед на шляху вироблення ідеї рівності статей» [4, с. 350]. З вказаним слід погодитись, однак з певними зауваженнями, обумовленими тим фактом, що образ жінки практично в усіх стародавніх релігіях набував не зневажливих, а сакральних ознак, що виявлялись в глибокій повазі до людини жіночої статі (суттєвість ролі християнства та ісламу в цьому питанні визначається тим, що вони стали світовими релігіями та поширили ідеї гендерної рівності серед різних народів, зокрема тих, в яких жінка не мала обсягу прав, подібно чоловіку). Наприклад, наявні розкопки свідчать, що вже в період між 22000 та 24000 роками до н. е. люди поклонялись богині-Матері, а в стародавньому єгипетській релігії богиня неба Нут породила зірки (зокрема, Сонце та бога Ра, що в V династії став одним з найважливіших божеств), а також повсякчас керує ними. Крім того, вже у багатьох стародавніх цивілізаціях жінки навіть мали рівний статус з чоловіками у культових служіннях (мали змогу бути високопоставленими служителями тих чи інших релігійних культів) [див., напр.: 5; 6]. Вказане переконливо засвідчує факт, що явище гендерної рівності не є досягненням сьогодення, адже за своєю суттю є закономірним результатом поступового процесу еволюції цивілізованості суспільства, котре мало місце й в попередні історичні періоди розвитку людства.

Поряд із тим, слід зауважити, що явище гендерної рівності, будучи ідеєю, котра формується та існує в людській свідомості, перебуває у постійному розвитку, скоригованому рівнем цивілізованості людства, конкретних історичних, культурних, економіко-правових і політичних умов буття людства. У зв'язку із цим, слід зазначити, що в площині цивілізаційної парадигми, в якій ми наразі існуємо, відбувається трансформація так званої « нової етики », котра « мала на меті розкрити ідеальне значення всіх можливих позицій людини, оскільки остання є буттям, через яке у світ приходять цінності » [7, с. 114]. Так, на момент початку формування « нової етики » її ключовою тезою « було переконання, що традиційні ієрархії мають бути переглянуті, філософськи і науково обґрунтовані в ході публічного обговорення, з урахуванням соціальних змін. За відправну точку тієї “ нової

етики» можна приймати проблему свободи жінок, розвитку їхнього людського потенціалу, включаючи і можливість поєднувати сім'ю і роботу, повноцінне життя дружини і матері – з життям працюючою, соціально-активної жінки» [8]. Тобто, як зазначає провідний вітчизняний філософ-науковець О. В. Стовпець, «нова етика» на той час «була синонімом боротьби за гендерну рівність в її нормальному розумінні, тобто рівність між двома реальними, природними статями – чоловічою та жіночою (без усіляких “проміжних варіацій”)» [8].

При цьому, слід зазначити, що на сьогодні «нова етика» обумовила формування розуміння гендеру в рамках полігендеризму (постмодерністської гендерної теорії). Так, наприклад, О. С. Саєнко тлумачить поняття «гендер» не лише через роль суспільства в формуванні «гендерної моделі», але й через те, як ця модель сприймається тією чи іншою людиною, котра ідентифікує себе в межах певного гендеру. В рамках такої логіки український вчений доходить думки, що в юридичному сенсі гендером є «обумовлене характером суспільних відносин глибоке внутрішнє усвідомлення особою своєї приналежності до певної статі, яка може як співпадати, так і не співпадати із статтю за народженням, на основі чого визначається модель поведінки як у міжособистих відносинах, так і відносинах в основних інститутах суспільства» [9, с. 84-85]. Як вбачається, О. С. Саєнко використовує в своєму підході до визначення поняття «гендер» західну соціальну постмодерністську теорію гендеру, яка є проявом сучасної «нової етики» та на сьогодні не є частиною юридичної теорії, а відтак, не може в повній мірі бути врахованою в цій науковій праці.

Вказуючи на неможливість застосування полігендерної концепції гендерної теорії (інакше – постмодерністської гендерної теорії) ми входимо із наступного:

1) полігендерна концепція гендеру в межах «нової етики» не є загальновизнаною серед науковців й критикується багатьма соціальними філософами та соціологами. Наприклад, О. В. Стовпець зазначає, що «нова етика» початку ХХ ст. була чітким моральним орієнтиром для соціал-демократів, які спрямовували зусилля на вибудовування держави загального добробуту «на основі солідарності, відносної рівності прав та можливостей, і виступали за інклюзивний суспільний устрій. Сюди ж примикає і тодішній фемінізм у Європі, і рух за громадянські права в Америці» [8]. Що ж стосується сьогодення, то наразі «нова етика», на думку соціального філософа, в дійсності не є «наступним витком в боротьбі за загальну рівність», оскільки групи вчених і політиків, що формують таку етичну парадигму «тяжіють до того, щоб представляти “нову етику” радше як побічний ефект неолібералізму, який вилився у необґрунтовану “диктатуру меншин”, моралізаторство, нове “полювання на відьом”, на фоні заохочення гіпер-індивідуалізму» [8].

Також «нова етика» сприяла розмиттю розуміння статей та гендерів. Так, західними вченими, що формують постмодерністську гендерну теорію [див., напр.: 10; 11], розширюється коло гендерів, зокрема, за рахунок апорагендерів, бігендерів, демібоїв, демігьорлами, мультигендерів тощо. Загалом, на сьогодні в постмодерністській гендерній теорії не сформовано вичерпний перелік «гендерів», а тому можемо спостерігати те, як дослідниками вказується на різну кількість існування типів гендерів, зокрема 31, 50, 57, 58. Вказане обумовлено тим фактом, що перелік типів гендерів є відкритим і «оновлюється залежно від появи нового типу гендерного відчуття, яке в людини може виникнути» [12]. При цьому усе це різноманіття «гендерів» представниками постмодерністської гендерної теорії, як правило, поділяються на 5 груп: а) чоловіки; б) жінки; в) небінарні особи (не жінка і не чоловік, а щось інше, що піддається визначенню, при цьому особи досить часто можуть

змінювати свій небінарний «гендер» [13]); г) гендерфлюїди (особи, в яких гендерний досвід є динамічним – у різні періоди вони можуть бути або жінками, або чоловіками, або певними небінарними особами); г) агендери (особа без гендерного досвіду, що не є ні жінкою, ні чоловіком) [див., напр.: 14]. Таким чином, на сьогодні недопустимим є вибудовування концепції гендерної рівності в сфері праці та зайнятості на постмодерністській гендерній теорії, яка наразі не є сформульованою, універсалізованою. Більш того, окреслене розуміння спектру гендерів критикується багатьма вченими, як таке, що загрожує можливостям жінки в отриманні благ в різних сферах життя, зокрема, у сфері праці та зайнятості. Приміром, М. Ж. Купарашвілі та М. С. Ветрова-Деглан зазначає, що гендер, як «соціальна стаття» «формально може бути поширеним і на особливі прояви об'єктивного або вигаданого конструювання соціальної ролі. При ближчому розгляді подібне узагальнення виявляється не настільки нешкідливим» [15, с. 77]. Вченими наголошується на тому, що «жінки як соціальна група – не лише половина людства, а й абсолютно необхідна частина для відтворення людини, суспільства та культури. Її об'єднання з іншими соціальними групами, непорівнянними з нею, означає або навмисну девальвацію жіночої групи, або елементарне нерозуміння предмета аналізу. Порівнянню є тільки соціальна група чоловіків, з якою вона утворює відому бінарність, на базі якої будується й мова, й граматики, й специфіка сприйняття світу людиною» [15, с. 77];

2) відповідний концептуальний підхід шкодить юридичній визначеності стану людини в правових режимах, коли такі режими об'єктивно виправдано поширюються лише на чоловіків або ж лише на жінок. На міжнародному рівні та в українському законодавстві гендерна рівність зводиться до захисту рівності чоловіка та жінки, що підтверджується нормами Конвенції МОП від 29 червня 1951 р. № 100 та Закону України від 08 вересня 2005 р. № 2866-IV. Також окреслена позиція підтверджується в низці урядових нормативно-правових актах, зокрема в розпорядженнях КМ України від 21 жовтня 2020 р. № 1277-р, від 16 грудня 2020 р. № 1578-р.

Висновки. Підводячи підсумок викладеному, слід зазначити, що гендер в трудовому контексті – це визначені суспільством та відображені в трудовому законодавстві ролі чоловіка та жінки у сфері праці та зайнятості, які нормотворець без мети дискримінувати працездатну людину вважає належним для чоловіка та жінки. У свою чергу гендерна рівність в трудовому контексті – це однакова значущість чоловіка та жінки в сфері праці та зайнятості, що виявляється в обов'язковому представленні для чоловіка та жінки однакових можливостей в трудовому житті, рівного доступу до ресурсів і благ у сфері праці та зайнятості, а також в усіх сферах особистого життя.

Окреслені висновки випливають з того, що гендер в трудовому законодавстві України тлумачиться в традиційному контексті, у результаті чого гендерна рівність означає рівність можливостей чоловіка та жінки в сфері праці та зайнятості, яка зазнає об'єктивних коректив, коли жінка чи чоловік знаходяться у стані (зокрема, виконує соціальну роль матері, батька тощо) й потребують позитивної дискримінації. Поряд із тим, слід мати на увазі, що чинне законодавство України про працю забороняє дискримінацію осіб за ознакою їх сексуальної орієнтації, зокрема, яка позначається на тому, як людина себе ідентифікує в контексті соціальних ролей. У такому разі можемо дійти висновку, що гендер і гендерна рівність в рамках полігендерної концепції гендеру (постмодерністської гендерної теорії) може бути застосовна в українському законодавстві про працю, однак, без шкоди для усталеного розуміння соціальних ролей чоловіка та жінки в Україні (зокрема, без шкоди для трудового та позатрудового життя жінки від народження, її можливостей бути матір'ю тощо). Вказане наразі може бути досягнуто у тому разі, коли заходи недискримінації

небінарних осіб, гендерфлюїдів, агендерів й інших аналогічних груп осіб буде захищено в рамках режиму недискримінації за сексуальною ознакою.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Степанова Е. Р. Сутність та походження поняття «гендер». *Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 30-31 березня 2017 р.). Дніпро : Середняк Т. К., 2017. С. 269-271.
2. Денисенко Я. Ю. Гендерно маркована лексика як засіб вираження концептів «чоловік» та «жінка» в англійській мові. *Соціально-гуманітарні аспекти розвитку сучасного суспільства* : матеріали Всеукр. наук. конф. (м. Суми, 19-20 квітня 2012 р.). Суми : СумДУ, 2012. Ч. 1. С. 29-31.
3. Юровська Г. В., Жданкіна Л. К. Людська гідність і гендерна рівність: конституційні метаморфози. *Вісник Конституційного Суду України*. 2021. № 1. С. 103-119.
4. Дашковська О. Р. Правове становище жінки в аспекті гендерної рівності: загальнотеоретичний аналіз : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01. Харків, 2008. 392 с.
5. Gillam R. A. Priestesses of Hathor: Their Function, Decline, and Disappearance. *Journal of the American Research Center in Egypt*. 1995. Vol. 32. P. 211-237. doi:10.2307/40000840.
6. Meador B. D. S. Inanna, lady of largest heart: Poems of the Sumerian high priestess Enheduanna. Austin : University of Texas Press, 2000. 225 p.
7. Лях В. В. Чому світ не побачив нової етики Сартра? *Філософська думка*. 2011. № 2. С. 114-116
8. Стовпець О. В. Роздуми щодо свободи слова у контексті феноменів «нової етики» та «канселінгу». URL: <https://www.academia.edu/download/67557173/%D0%B2%D0%B8.pdf#page=260> (дата звернення: 22.10.2020).
9. Саєнко О. С. Конституційно-правове забезпечення реалізації принципу гендерної рівності в Україні у світлі зарубіжного досвіду : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. Київ, 2020. 251 с.
10. Lennon K., Alsop R. Gender Theory in Troubled Times. Cambridge : Polity, 2020. 258 p.
11. Wharton A. S. The Sociology of Gender : An Introduction to Theory and Research. Malden : Blackwell Publishing, 2013. 261 p.
12. The full (?) list of genders in LGBTQ+. URL: <https://en.protothema.gr/the-full-list-of-genders-in-lgbtq/> (дата звернення: 22.10.2020).
13. Paz Galupo M., Pulice-Farrow L., Ramirez J. L. "Like a Constantly Flowing River": Gender Identity Flexibility Among Nonbinary Transgender Individuals. *Identity Flexibility During Adulthood: Perspectives in Adult Development* / J. D. Sinnott (ed.). Cham : Springer, 2017. P. 163-177. doi:10.1007/978-3-319-55658-1_10.
14. Beemyn G. Get over the Binary The Experiences of Nonbinary. *Trans people in higher education* / G. Beemyn (ed.). Albany : State University of New York Press, 2019. P. 159-183.
15. Купарашвили М. Д., Ветрова-Деглан М. С. Гендер и трансгендер в проблеме пола. *Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики*. 2017. № 10-2. С. 77-81.