Облікова картка дисертації

I. Загальні відомості

Державний обліковий номер: 0823U100421

Особливі позначки: відкрита

Дата реєстрації: 29-06-2023

Статус: Захищена

Реквізити наказу МОН / наказу закладу:

II. Відомості про здобувача

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Світовенко Дарина Вікторівна

2. Svitovenko Daryna Viktorivna

Кваліфікація:

Ідентифікатор ORCID ID: Не застосовується

Вид дисертації: доктор філософії

Аспірантура/Докторантура: так

Шифр наукової спеціальності: 081

Назва наукової спеціальності: Право

Галузь / галузі знань:

Освітньо-наукова програма зі спеціальності: Не застосовується

Дата захисту: 26-05-2023

Спеціальність за освітою: Правознавство

Місце роботи здобувача:

Код за ЄДРПОУ:

Місцезнаходження:

Форма власності:

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

III. Відомості про організацію, де відбувся захист

Шифр спеціалізованої вченої ради (разової спеціалізованої вченої ради): ДФ 26.001.397

Повне найменування юридичної особи: Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Код за ЄДРПОУ: 02070944

Місцезнаходження: вул. Володимирська, 60, м. Київ, 01033, Україна

Форма власності:

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

IV. Відомості про підприємство, установу, організацію, в якій було виконано дисертацію

Повне найменування юридичної особи: Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Код за ЄДРПОУ: 02070944

Місцезнаходження: вул. Володимирська, 60, м. Київ, 01033, Україна

Форма власності:

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

V. Відомості про дисертацію

Мова дисертації:

Коди тематичних рубрик: 10.63

Тема дисертації:

1. Форми та способи реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України.

2. Forms and ways of implementation of the principle of gender equality under the labour legislation of Ukraine.

Реферат:

1. Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 - право. - Навчально-науковий інститут права Київського національного університету імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України. - Київ, 2023. Дисертаційна робота є науковим дослідженням, яке присвячено розробці теоретико-правової характеристики форм і способів реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України та встановленню напрямів подальшого вдосконалення правового регулювання реалізації цього принципу у сфері праці та зайнятості. На сьогоднішній день поняття «гендер» розглядається як соціальна конструкція, що відображена у трудовому законодавстві й визначає без будь- якої дискримінації ролі чоловіків і жінок у сфері праці та зайнятості. Таким чином, принцип гендерної рівності за трудовим законодавством є засадою, яка вимагає, щоб, по-перше, будь-яка особа незалежно від її статі володіла загальним трудоправовим статусом, могла безперешкодно реалізувати цей статус у максимально рівних

(інклюзивних) умовах здійснення свободи праці, трудового потенціалу, а також мала можливість бути захищеною від гендерної дискримінації у сфері праці та зайнятості, по-друге, фактори приналежності до певної статі, що знижують соціальну безпеку працівника (працівниці), були ліквідовані або ж компенсовані заходами позитивної гендерної дискримінації. Виконання цих основних вимог вказаного принципу є формальною реалізацією принципу гендерної рівності у сфері праці та зайнятості. Сприяє цьому те, що в трудовому законодавстві України принцип гендерної рівності врегульовується згідно з переважно позагендерним підходом. Виконання вимог принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України не є хаотичним, воно здійснюється відповідно до конкретних форм і за рахунок використання відповідних способів реалізації цього принципу. Форми реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України є зовнішньо вираженими напрямами реалізації засади рівності усіх працівників незалежно від їх статі. Ці форми бувають двох типів: активні форми (виконання, використання, застосування відповідних норм трудового законодавства); пасивні форми (дотримання трудових прав і можливостей працівників незалежно від їх статі). Натомість способи реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України - це фактичні діяння (дії, бездіяльність), а також прийоми, які вчиняються уповноваженим суб'єктом для формування гендерно нейтрального правопорядку в сфері праці та зайнятості.При цьому такі способи поділяються на способи позитивного, превентивного та захисного характеру. На етапі підбору працівників принцип гендерної рівності реалізовується як в активній, так і в пасивній формі. Активними формами реалізації цього принципу під час підбору працівників є: створення умов для забезпечення гендерної рівності під час підбору працівників; дія режиму гендерно-правової експертизи локальних актів; забезпечення гендерно-правової мотивації і аргументації вибору кандидата на вакантну посаду. У пасивних формах принцип гендерної рівності здійснюється на етапі підбору працівників, зокрема, шляхом непорушності гендерної рівності під час визначення посадових обов'язків, які виконуються на вакантній посаді, непорушності гендерної рівності в процесі визначення підстав і умов участі працівника в конкурсному відборі на вакантну посаду, забезпечення гендерної нейтральності проведення конкурсного відбору кандидатів на вакантну посаду та обрання кандидата на вакантну посаду. Під час укладання трудового договору принцип гендерної рівності реалізовується в активній формі за допомогою врахування особливих об'єктивних потреб особи, обумовлених її гендерними рисами. У пасивній формі вказаний принцип на цьому етапі здійснюється шляхом непорушення гендерної рівності в контексті визначення посадових обов'язків, недопущення запитування в особи, з якою укладається трудовий договір, гендерно чутливої інформації, отримання якої не передбачено трудовим законодавством, недопущення сексуальних домагань, наруги та інших дій дискримінаційного характеру, недопущення покладання на працівників додаткових функцій з гендерних мотивів. Реалізація принципу гендерної рівності під час перебігу трудових правовідносин здійснюється в таких активних формах: здійснення заходів позитивної гендерної дискримінації на цьому етапі; узгодження гендерних потреб працівника із впровадженням стандартів гідної праці та стандартів гуманізації праці тощо. Пасивними формами реалізації вказаного принципу в рамках перебігу трудових правовідносин є: додержання вимог принципу гендерної рівності у контексті забезпечення свободи праці; дотримання вимог гендерно нейтральної реалізації заходів заохочення та негативного дисциплінування працівників; додержання вимог позитивної гендерної дискримінації.

2. The dissertation work is a scientific study that aims to develop theoretical and legal characteristics of implementing the principle of gender equality under Ukraine's labour legislation. It establishes directions for further improving the legal regulation of this principle in the field of labour and employment. Today, in the context of labour law, “gender” is understood as a social construct that is reflected in labour legislation and defines the roles of men and women in the workplace without discrimination. The principle of gender equality under labour legislation is thus a conceptual framework that outlines a number of requirements for labour relations. Firstly, the principle of gender equality requires that every person, regardless of gender, should have a common work-related status, be able to freely realise this status under equal and inclusive conditions that promote the freedom of labour and labour potential, and be protected from gender discrimination in the workplace. Secondly, gender equality requires that factors that disproportionately affect an employee's level of social security due to their gender,

especially women, be eliminated or compensated through positive gender discrimination measures. The fulfillment of these fundamental requirements of the principle of gender equality constitutes the formal implementation of the principle in the field of labour and employment. This is significantly facilitated by the non-gender approach that primarily regulates the principle of gender equality in Ukraine's labour legislation. Under this approach, an employee's status is defined without taking into account gender characteristics, which could otherwise be taken into account through special employee status designations. The fulfillment of the requirements of the principle of gender equality under the labour legislation of Ukraine is not haphazard but instead is carried out through specific forms and appropriate ways to implement this principle. The forms of achieving gender equality under Ukraine's labour legislation are external expressions of directions for creating equality for all employees, regardless of gender. These forms can be classified into two types: active forms (the execution, use, and application of the relevant norms of labour legislation) and passive forms (the observance of labour rights and opportunities for employees, regardless of their gender). In turn, the ways of implementing the principle of gender equality under the labour legislation of Ukraine are actual acts (actions, inactions), as well as techniques that are performed by an authorized entity to form a gender-neutral law and order in the field of labour and employment. It is also possible to divide these methods into positive, preventive, and protective. Both active forms and passive forms of implementation of gender equality are applied in the recruitment process for employees. The active forms of implementing this principle in the selection of employees include creating conditions for ensuring gender equality in the selection of employees, applying the system of gender-based examination of local acts, and ensuring gender-based motivation and argumentation in the selection of a candidate for a vacant position. In passive forms, the principle of gender equality is implemented at the stage of employee selection, in particular, by not violating the requirements of the principle of gender equality in determining job responsibilities performed in a vacant position; not violating gender equality in the process of determining the grounds and conditions for employee participation in competitive selection for a vacant position; ensuring gender-neutral selection criteria for candidates and making the final selection based on merit.

Державний реєстраційний номер ДіР:

Пріоритетний напрям розвитку науки і техніки:

Стратегічний пріоритетний напрям інноваційної діяльності:

Підсумки дослідження:

Публікації:

Наукова (науково-технічна) продукція:

Соціально-економічна спрямованість:

Охоронні документи на ОПІВ:

Впровадження результатів дисертації:

Зв'язок з науковими темами:

VI. Відомості про наукового керівника/керівників (консультанта)

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Венедіктов Сергій Валентинович
2. Venediktov Sergiy Valentynovich

Кваліфікація: д.ю.н., 12.00.05

Ідентифікатор ORCID ID: Не застосовується

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи:

Код за ЄДРПОУ:

Місцезнаходження:

Форма власності:

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

VII. Відомості про офіційних опонентів та рецензентів

Офіційні опоненти

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Дибань Максим Петрович
2. Dyban Maksym Petrovych

Кваліфікація: к. ю. н., 12.00.05

Ідентифікатор ORCID ID: Не застосовується

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи:

Код за ЄДРПОУ:

Місцезнаходження:

Форма власності:

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Теремецький Владислав Іванович
2. Teremetskyi Vladyslav Ivanovych

Кваліфікація: д. ю. н., 12.00.07

Ідентифікатор ORCID ID: Не застосовується

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи:

Код за ЄДРПОУ:

Місцезнаходження:

Форма власності:

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

Рецензенти

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Сахарук Ірина Сергіївна

2. Sakharuk Iryna Serhiivna

Кваліфікація: к. ю. н., 12.00.05

Ідентифікатор ORCID ID: Не застосовується

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи:

Код за ЄДРПОУ:

Місцезнаходження:

Форма власності:

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Сіроха Дмитро Ігорович

2. Sirokha Dmytro Ihorovych

Кваліфікація: д. ю. н., 12.00.05

Ідентифікатор ORCID ID: Не застосовується

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи:

Код за ЄДРПОУ:

Місцезнаходження:

Форма власності:

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

VIII. Заключні відомості

Власне Прізвище Ім'я По-батькові голови ради Андріїв Василь Михайлович

Власне Прізвище Ім'я По-батькові головуючого на засіданні Андріїв Василь Михайлович

Відповідальний за підготовку облікових документів

Реєстратор

Керівник відділу УкрІНТЕІ, що є відповідальним за реєстрацію наукової діяльності

Юрченко Т.А.