

**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА  
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА  
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

*Кваліфікаційна наукова  
праця на правах рукопису*

**СВІТОВЕНКО ДАРИНА ВІКТОРІВНА**

УДК 349.22

**ДИСЕРТАЦІЯ**

На тему:

**«ФОРМИ ТА СПОСОБИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ  
РІВНОСТІ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ»**

*Спеціальність 081 – право*

*Галузь знань 08 – право*

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело \_\_\_\_\_ *Світовенко Д.В.*

**Науковий керівник:**

Доктор юридичних наук, доцент  
Венедіков Сергій Валентинович

**Київ – 2023**

## АНОТАЦІЯ

**Світовенко Д.В.** *Форми та способи реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.*

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 трудовим 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 напрямками 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.

На етапі припинення трудових правовідносин принцип гендерної рівності реалізовується в такій активній формі, як створення соціально безпечних умов звільнення працівника, тобто гендерно нейтральних умов, коли інше прямо не передбачено законодавством про працю. Пасивними формами реалізації вказаного принципу в рамках припинення трудових правовідносин є: дотримання вимог позитивної гендерної дискримінації під час припинення трудових відносин; недопущення гендерно невмотивованого припинення трудових відносин.

Основними способами реалізації принципу гендерної рівності за чинним трудовим законодавством України є наступні: гендерні квоти; гендерно-правова експертиза нормативно-правових актів; соціальний контроль і нагляд у сфері праці, який здійснюється Держпраці, профспілками та іншими суб'єктами громадянського суспільства; заходи індивідуального і колективного самозахисту, інституційного захисту від гендерної дискримінації; притягнення порушника вимог принципу гендерної рівності до юридичної відповідальності; пропагування інклюзивної правової культури, толерантної до ідеї гендерної рівності у сфері праці та зайнятості й нетерпимої до гендерної дискримінації.

Наявність широкого спектра форм і способів реалізації принципу гендерної рівності згідно з трудовим законодавством не означає, що в реалізації цього принципу не існує множини проблем, що часто унеможливають фактичну рівність жінок і чоловіків у сфері праці та зайнятості. Основними суб'єктивними проблемами реалізації такого принципу наразі є: нерівність у визначенні та виплаті грошової винагороди працівникам обох статей за роботу однакової цінності; тлумачення професій у якості «чоловічих» і «жіночих», з урахуванням того, що «жіночі» професії є менш оплачуваними аніж «чоловічі» тощо. До об'єктивних проблем зазначеного принципу належать наступні: кризові явища (пандемія, війна та ін.); фактори, обумовлені природними процесами буття людини, що позначаються на сфері праці та зайнятості; недостатність правового регулювання забезпечення гендерної рівності у відносинах з приводу праці; практична складність впровадження гендерної рівності у різних видах зайнятості, типах робіт; інституційна недостатність реалізації принципу гендерної рівності. Гібридними проблемами реалізації цього принципу є меркантицентричні мотиви здійснення гендерної дискримінації.

Критичний аналіз стану правового регулювання реалізації принципу гендерної рівності на рівні ЄС дозволяє дійти думки, що чинне законодавство

України в цілому відповідає європейським стандартам забезпечення гендерної рівності в сфері праці та зайнятості. Проте існує потреба у внесенні змін до законодавства України з метою приведення його у відповідність з підпунктом «с» п. 1, п. 2 ст. 2, п. 1 ст. 8, ст. 13, пунктами 2 і 3 ст. 21 Директиви № 2006/54/ЄС. Також положення цієї Директиви і Стратегії гендерної рівності на 2020-2025 рр. вимагають створення в Україні Національного агентства з питань гендерної рівності. Цей орган публічної влади повинен здійснювати моніторинг стану дотримання державою, органами місцевого самоврядування, роботодавцями та іншими суб'єктами вимог принципу гендерної рівності (зокрема й у сфері праці та зайнятості). Також на цей орган публічної влади слід покласти такі обов'язки: приймати скарги від жертв гендерної дискримінації; розслідувати факти такої дискримінації; давати приписи порушникам вимог принципу гендерної рівності; представляти інтереси жертв гендерної дискримінації в суді та в органах виконавчої влади різного рівня; вносити пропозиції щодо зміни нормативно-правових актів тощо.

Актуальні проблеми реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством, а також виконання євроінтеграційних завдань України засвідчують необхідність комплексного вдосконалення правового режиму забезпечення гендерної рівності у сфері праці та зайнятості. У межах концептуально-стратегічного напрямку сприяння реалізації принципу гендерної рівності потрібно розробити і затвердити Концепцію забезпечення гендерної рівності на робочому місці. Нормативно-правовий напрям передбачає внесення низки змін до чинного законодавства України. По-перше, необхідно внести зміни до Кодексу законів про працю України та Закону України «Про зайнятість населення», а саме: конкретизувати об'єктивну сторону гендерної дискримінації, яка здійснюється при публікуванні оголошення про прийом на роботу; зобов'язати роботодавців обґрунтовувати рішення, пов'язані із заміщенням вакантної посади; заборонити пряму і опосередковану гендерну

дискримінацію під час вирішення питання про випробування працівника; привести інші норми цих законів у відповідність із положеннями Стамбульської конвенції; змінити норми цих законів, які досі відображають гендерні стереотипи щодо соціальних ролей жінок і чоловіків, зокрема як батьків. По-друге, необхідно розробити та затвердити Положення про гендерно-правову експертизу локальних актів та їх проєктів, Типове положення про підбір та оцінку персоналу. В рамках інституційного напрямку забезпечення реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці та зайнятості слід доповнити Закон України «Про зайнятість населення» статтею 52-1, яка б зобов'язувала роботодавців створювати посаду уповноваженого з гендерної рівності на рівні підприємств, установ, організацій, у яких працює 20 та більше працівників.

**Ключові слова:** гендер, гендерна дискримінація, гендерна нейтральність, гендерна рівність, принцип гендерної рівності, реформа трудового законодавства, соціальна безпека, способи реалізації, сфера праці та зайнятості, трудове законодавство, трудові відносини, форми реалізації.

## SUMMARY

**Svitovenko D. V.** Forms and ways of implementation of the principle of gender equality under the labour legislation of Ukraine. – *Qualification research manuscript.*

The dissertation for Doctor of Philosophy Degree in Law in specialty 081 – Law – Educational and Scientific Institute of Law of Taras Shevchenko National University of Kyiv of the Ministry of Education and Science of Ukraine, Kyiv, 2023.

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.

When concluding an employment contract, the principle of gender equality is implemented in an active form by taking into account the special objective needs of an individual due to their gender traits. In a passive form, this principle is implemented by ensuring that gender equality is not violated when defining job responsibilities, prohibiting the person with whom an employment contract is concluded from requesting gender-sensitive information that is not required by labour legislation, preventing sexual harassment, abuse, and other discriminatory actions, and avoiding the imposition of additional functions on employees on gender-based grounds.

The implementation of the principle of gender equality during the course of labour relations is carried out in the following active forms: the implementation of measures of positive gender discrimination at this stage; the coordination of the gender needs of the employee with the introduction of decent work standards and standards of humanization of labour, etc. Passive forms of implementation of this principle within the framework of labour relations are compliance with the requirements of the principle of gender equality in the context of ensuring freedom of work; compliance with the requirements of the gender-neutral implementation of measures to encourage employees and bring them into legal liability; compliance with the requirements of positive gender discrimination.

At the stage of termination of labour relations, the principle of gender equality can be implemented in both active and passive forms. Active implementation involves creating socially safe and gender-neutral conditions for the dismissal of an employee, unless labour legislation expressly provides otherwise. Passive implementation involves complying with the requirements of positive gender discrimination at the termination of labour relations and preventing gender-unmotivated termination of labour relations.

The main ways to implement the principle of gender equality under Ukraine's current labour legislation include: gender quotas, gender-legal expertise in normative

legal acts, social control and supervision in the field of labour by the State Service of Ukraine on Labour Issues, trade unions, and civil society organizations, measures of individual and collective self-defense and institutional protection against gender discrimination, legal accountability for violators of the principle of gender equality, and promoting an inclusive legal culture that supports the idea of gender equality in the field of labour while rejecting gender discrimination.

While the current labour legislation in Ukraine provides for a wide range of forms and ways to implement the principle of gender equality, this does not necessarily mean that the implementation of this principle is without problems. In fact, numerous issues continue to hinder the achievement of true equality between men and women in the field of labour and employment. Some of the main subjective problems include unequal pay for work of equal value between employees of both sexes, the categorization of professions as “male” and “female”, with female-dominated professions often being undervalued and underpaid compared to male-dominated professions. The objective problems of implementing this principle include crisis phenomena such as pandemics and wars, as well as factors arising from natural processes affecting the labour market. Other objective problems include inadequate legal regulation of gender equality in labour relations, practical difficulties in introducing gender equality across various types of employment and work, and institutional shortcomings in implementing the principle of gender equality. Additionally, there are hybrid problems related to mercantilist motives for gender discrimination that may arise.

Upon a critical analysis of the state of legal regulation of the implementation of the principle of gender equality at the European Union level, it can be concluded that Ukraine's current legislation generally complies with European standards for ensuring gender equality in the field of labour and employment. Nonetheless, amendments to Ukraine's legislation are necessary to align it with subparagraph “c” of paragraph 1, paragraph 2 of Article 2, paragraph 1 of Article 8, Article 13, and paragraphs 2 and 3

of Article 21 of Directive 2006/54/EC. Moreover, the provisions of this Directive and the EU Gender Equality Strategy 2020–2025 advocate for the establishment of a National Agency for Gender Equality in Ukraine. This public authority should be responsible for monitoring compliance with the principle of gender equality, particularly in the field of labour and employment, by the state, local self-government bodies, employers, and other relevant entities. Additionally, this authority should be empowered to receive complaints from victims of gender discrimination, investigate instances of such discrimination, issue instructions to violators of the principle of gender equality, represent the interests of victims of gender discrimination in court and before other authorities, and propose changes to regulatory and legal acts, among other duties.

The challenges faced in the implementation of gender equality in labour legislation and the fulfillment of Ukraine's European integration goals highlight the need for a comprehensive enhancement of the legal framework for ensuring gender equality in the workplace. To achieve gender equality at work, it is imperative to develop and adopt a concept that advocates for gender equality as part of the conceptual and strategic approach to promoting gender equality. The regulatory direction proposed in this scientific dissertation aims to address the issues related to the implementation of the principle of gender equality in Ukrainian labour legislation. The proposed amendments include specific changes to the Labour Code of Ukraine and the Law of Ukraine “On Employment of the Population”. These changes include clarifying the objective side of gender discrimination in job advertisements, obliging employers to justify decisions related to filling vacant positions, and prohibiting direct and indirect gender discrimination during probationary periods. In addition, the proposed amendments aim to align other norms of Ukrainian labour laws with the provisions of the Istanbul Convention and to remove gender stereotypes regarding the social roles of men and women, especially in the context of parenthood. Moreover, the dissertation recommends the creation and approval of a Regulation on gender-

legal expertise in local acts and their projects to ensure compliance with the principle of gender equality. Another recommendation is the development of a Model Regulation on the selection and evaluation of personnel, which should also take into account the principle of gender equality. As part of the institutional approach to ensuring the implementation of the principle of gender equality in the field of labour and employment, the Law of Ukraine “On Employment of the Population” (Article 52-1) should be amended to require employers with 20 or more employees to appoint a gender equality commissioner at the enterprise, institution, or organization level.

**Keywords:** field of labour and employment, forms of implementation, gender discrimination, gender equality, gender neutrality, gender, labour law reform, labour legislation, labour relations, principle of gender equality, social security, ways of implementation.

## Список опублікованих праць за темою дисертації

*Статті у наукових фахових виданнях України:  
(які входять до переліку МОН України)*

1. Світовенко Д.В. Форми реалізації принципу гендерної рівності під час підбору працівників. *Соціальне право*. 2020. № 4. С. 134-139. doi:10.37440/soclaw.2020.04.25.
2. Світовенко Д.В. Основні ознаки принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України. *Соціальне право*. 2021. № 2. С. 121-127.
3. Світовенко Д.В. Гендер і гендерна рівність в контексті трудового права. *Соціальне право*. 2021. № 3. С. 140-146. doi:10.32751/2617-5967-2021-03-16.
4. Світовенко Д.В. Нормативна основа принципу гендерної рівності у законодавстві України про працю та зайнятість. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2022. Т. 2. № 72. С. 286-290. doi:10.24144/2307-3322.2022.72.87.
5. Світовенко Д.В. Актуальні проблеми реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці та зайнятості. *Knowledge, Education, Law, Management*. 2022. № 5 (49). С. 208-212. doi:10.51647/kelm.2022.5.35.
6. Світовенко Д.В. Сутність способів реалізації принципу гендерної рівності працівників. *Інтернаука: міжнародний науковий журнал. Серія: Юридичні науки*. 2023. № 1 (59). С. 95-100. doi:10.25313/2520-2308-2023-1-8573.

### *Матеріали наукових та науково-практичних конференцій:*

1. Світовенко Д.В. Реформування трудового законодавства в умовах євроінтеграційних процесів в частині реалізації принципу гендерної рівності. *Сучасне право в епоху соціальних змін: матеріали XI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 лютого 2021 року)*. Тернопіль: Вектор, 2021. Т. 2. С. 136-140.

2. Світовенко Д.В. Гендерні квоти як спосіб реалізації принципу гендерної рівності у сфері зайнятості в туристичній діяльності. *Туризм: міжнародний досвід та національні пріоритети*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Житомир, 24-25 червня 2022 року). Житомир: ПНУ, 2022. С. 18-21.

3. Світовенко Д.В. Особливості європеїзації норм трудового законодавства України про реалізацію принципу гендерної рівності працівників. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів*: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 16 листопада 2022 року). Київ: КНУ ім. Т. Шевченка, 2022. С. 132-135.

4. Світовенко Д.В. Особливості реалізації політики гендерних квот в Європейському Союзі. *Сучасні дослідження в глобалізаційному світі: наука для миру і безпеки*: збірник тез Міжнародного форуму молодих учених; Дніпро: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ. 2022 р. С.252-254.

5. Світовенко Д.В. Сутнісний зміст гендерних квот у сфері праці та зайнятості. *Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави*: тези доп. XI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Вінниця, 09 грудня 2022 року). Вінниця: Наука та безпека, 2022. С. 249-250.

## ЗМІСТ

<b>ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ .....</b>	<b>16</b>
<b>ВСТУП.....</b>	<b>17</b>
<b>РОЗДІЛ 1 ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ФОРМ І СПОСОБІВ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ .....</b>	<b>29</b>
1.1 Зміст гендера і гендерної рівності у трудовправовому контексті .....	29
1.2 Сутність принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України .....	38
1.3 Поняття та види форм і способів реалізації принципу гендерної рівності за трудоим законодавством України.....	57
<b>РОЗДІЛ 2 ПИТАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ .....</b>	<b>80</b>
2.1 Форми реалізації принципу гендерної рівності на етапі підбору працівників і укладання трудового договору.....	80
2.2 Форми реалізації принципу гендерної рівності під час перебігу та припинення трудоих правовідносин .....	102
2.3 Способи реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України .....	120
<b>РОЗДІЛ 3 ПЕРСПЕКТИВИ ФОРМУВАННЯ НОВОЇ МОДЕЛІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ.....</b>	<b>159</b>
3.1 Правове регулювання форм і способів реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці в Європейському Союзі.....	159
3.2 Шляхи оптимізації форм і способів реалізації принципу гендерної рівності за трудоим законодавством України.....	177
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>199</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>207</b>
<b>ДОДАТКИ .....</b>	<b>246</b>



## ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

АРК – Автономна Республіка Крим

АФ – активні форми

ГД – гендерна дискримінація

ЄК – Європейська Комісія

ГПЕ – гендерно-правова експертизу

ГР – гендерна рівність

Держпраці – Державна служба з питань праці

Євроатом – Європейське співтовариство з атомної енергії

ЄС – Європейський Союз

ЄССП – Європейський стовп соціальних прав

ЗУ – Закон України

КЗпП – Кодекс законів про працю

КМУ – Кабінет Міністрів України

КС – Конституційний Суд

Мінсоцполітики – Міністерство соціальної політики

МОП – Міжнародна організація праці

ООН – Організація Об'єднаних Націй

ПГР – принцип гендерної рівності

ПФ – пасивні форми

РФ – Російська Федерація

СНД – Співдружність Незалежних Держав

## ВСТУП

**Актуальність теми.** На сучасному етапі поглибленої євроінтеграції України, обумовленої набуттям статусу кандидата на членство в Європейському Союзі, нагальним питанням є подальше вдосконалення режиму забезпечення соціальної безпеки працівників, котрі невиправдано залишаються частиною соціально вразливої категорії працездатного населення. Коло таких працівників складають щонайперше жінки, котрі реалізують свій трудовий потенціал у так званих «жіночих» і «чоловічих» професіях, а також чоловіки, які працюють у межах так званих «жіночих» професій. Актуальні показники гендерного розриву, що встановлюються Всесвітнім економічним форумом, та гендерної нерівності, які вимірюється Програмою розвитку ООН, вказують на те, що в Україні все ще існує так зване «традиційне суспільство», котре поступово змінює свої цивілізаційні координати європейськими цінностями, серед яких дедалі помітніше місце займає ідея рівності усіх людей незалежно від їх статі, що є однією з форм справедливості. Забезпечення якості результатів та оптимальності перебігу цього процесу обумовлюється становленням ефективного трудового законодавства, яке міститиме норми про дієві форми і способи реалізації принципу гендерної рівності (далі – ПГР), унеможливаючи таким чином формування умов гендерної дискримінації (далі – ГД), якій значним чином сприяє декларативність правил і стандартів забезпечення гендерної рівності (далі – ГР) працівників в Україні.

З метою дотримання принципу науковості змін чинного законодавства удосконалення правового регулювання форм і способів реалізації ПГР за трудовим законодавством повинно ґрунтуватись на комплексному науковому дослідженні змісту вказаних юридичних конструкцій. Важливість цього обумовлена не лише процесами поглибленої євроінтеграції України, яка потребує реального просування ідеї ГР (не лише жінок, але й чоловіків), а й тими обставинами, що форми та способи реалізації ПГР створюють сприятливі

умови: по-перше, для розвитку України в якості сучасної правової і демократичної держави, в якій культивується справедливість; по-друге, для становлення сучасного трудового права України, згідно з яким будь-яка людина у ціннісному сенсі є вищою за виробничі відносини, в результаті чого посилюється дія режимів забезпечення соціальної безпеки працівників і гідної праці; по-третє, для поживлення економічної активності в державі шляхом зниження рівня бідності, пов'язаного з гендерною дискримінацією у сфері праці, що сприятиме формуванню ресурсів держави, спрямованих на реалізацію нею соціальної функції у сфері праці та зайнятості.

Проблематика забезпечення ГР у сфері праці є традиційно актуальним питанням, а тому йому тривалий час приділяють ретельну увагу багато українських юристів-трудоників, а саме: В.М. Андріїв, А.Г. Бірюкова, Н.Б. Болотіна, В.Я. Буряк, С.Я. Вавженчук, В.М. Венедіктова, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, В.В. Волинець, М.П. Дибань, В.В. Єрмоменко, В.В. Жернаков, Т.А. Занфірова, М.І. Іншин, О.Л. Кучма, І.В. Лагутіна, Л.Ю. Малюга, В.Я. Мацюк, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, І.С. Сахарук, О.Г. Серета, Я.В. Сімутіна, Д.І. Сіроха, О.В. Тищенко, В.І. Теремецький, Г.І. Чанишева, С.В. Черноп'ятов, С.М. Черноус, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та інші науковці. Не применшуючи вагомості наукового внеску цих та інших вчених і дослідників, котрі опублікували ряд значимих наукових праць, присвячених окресленню стандартів ГР та їх впровадженню у сфері праці та зайнятості, зазначимо, що по сьогодні: 1) на дисертаційному (монографічному) рівні відсутнє комплексне дослідження сутності та проблематики форм і способів реалізації ПГР за трудовим законодавством України; 2) наукові напрацювання в контексті можливостей наближення нормативних, інституційних і правозастосовних умов реалізації ПГР у сфері праці та зайнятості не враховують останні зміни в трудовому законодавстві України, факт набуття нашою державою статусу кандидата в члени ЄС, ратифікації

Стамбульської конвенції, а також фонові фактори (насамперед пандемію коронавірусної хвороби та повномасштабну війну в Україні), що негативним чином позначається на можливостях повноцінного виконання вимог ПГР у сфері праці та зайнятості.

Отже, розв'язання наукової проблеми, яка відображена в темі цього дослідження, вимагає ґрунтовного вивчення ГР, особливостей реалізації ПГР і запобігання гендерній дискримінації (далі – ГД) у сфері праці та зайнятості, що можливо виконати в межах цієї дисертації.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційна робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка в рамках таких бюджетних тем: «Доктрина права в правовій системі України: теоретичний і практичний аспекти» (№ 11БФ042-01), яка досліджувалася на юридичному факультеті Київського національного університету імені Тараса Шевченка з 01 січня 2011 року по 31 грудня 2015 року, «Теорія та практика адаптації України до законодавства ЄС» (№ 16БФ042-01), яка досліджувалась на юридичному факультеті Київського національного університету імені Тараса Шевченка з 01 січня 2016 року по 31 грудня 2018 року, «Розробка системного вчення про основні права людини з метою втілення в Україні європейських правових цінностей у контексті розбудови громадянського суспільства» (№ 19БФ042-01), яка досліджувалася на юридичному факультеті Київського національного університету імені Тараса Шевченка з 01 січня 2019 року по 31 грудня 2021 року, а також у межах Національної економічної стратегії на період до 2030 року, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 03 березня 2021 року № 179.

**Мета і завдання дослідження.** *Мета* дисертаційного дослідження полягає в тому, щоб на підставі комплексного аналізу праць вітчизняних і зарубіжних юристів-трудовиків, учених з різних галузей знань, критичного

аналізу національного законодавства, міжнародно-правових актів й актів права ЄС розробити теоретико-правову характеристику форм і способів реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України та встановити напрями подальшого вдосконалення правового регулювання реалізації цього принципу у сфері праці та зайнятості.

Для досягнення сформульованої мети у дисертаційному дослідженні необхідно вирішити такі *завдання*:

- охарактеризувати в трудовому контексті зміст гендера та гендерної рівності;
- розкрити сутнісний зміст принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України;
- з'ясувати поняття та види форм і способів реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України;
- дослідити форми реалізації принципу гендерної рівності на етапі підбору працівників і укладання трудового договору;
- проаналізувати форми реалізації принципу гендерної рівності під час перебігу та припинення трудових правовідносин;
- окреслити способи реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України;
- з'ясувати актуальні питання реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці та зайнятості;
- охарактеризувати особливості правового регулювання форм і способів реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці в ЄС;
- сформулювати пропозиції та надати рекомендації, спрямовані на удосконалення правового регулювання форм і способів реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України.

*Об'єктом дослідження* є система суспільних відносин щодо реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України.

*Предметом дослідження* є форми та способи реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України.

**Методи дослідження.** Методологічною основою дисертації є сукупність сучасних загальних і спеціальних методів та прийомів наукового пізнання. Зазначені наукові методи та прийоми використовувалися комплексно з метою забезпечення достовірності знань, вирішення поставлених завдань й обґрунтованості висновків та рекомендацій, а саме: *діалектичний* метод – для комплексного розгляду змісту ПГР за трудовим законодавством у контексті теоретико-практичних проблем форм і способів реалізації цього принципу (підрозділ 2.4); *історико-правовий* – з метою дослідження періодів розвитку світогляду, яким визнавалась рівність чоловіка та жінки (підрозділ 1.1), причин стрімкого розвитку тлумачення інститутами ЄС широти вияву ПГР у сфері праці та зайнятості (підрозділ 3.1); *абстрагування, класифікації та узагальнення* – для вивчення методологічних підходів до визначення поняття гендера і ГР (підрозділ 1.1), ознак ПГР за трудовим законодавством (підрозділ 1.2), ознак і видів форм та способів реалізації ПГР (підрозділ 1.3), актуальних проблем реалізації ПГР (підрозділ 2.4) та шляхів їх вирішення (підрозділ 3.2); *документальний аналіз* – з метою розкриття особливостей нормативно-правового регулювання форм (підрозділи 2.1, 2.2) і способів (підрозділ 2.3) реалізації ПГР за трудовим законодавством України, а також за трудовим законодавством ЄС (підрозділ 3.1) та США (підрозділ 3.2); *формально-логічний (догматичний)* – для з'ясування понять і термінів, використаних у нормах законодавства, яке визначає правила і стандарти забезпечення ГР (розділи 1, 2, 3); *логіко-юридичний* – з метою виявлення недоліків чинного законодавства в частині регулювання реалізації ПГР у сфері праці (підрозділи 1.2, 2.4, 3.2); *порівняльно-правовий* – для здійснення

порівняльного аналізу правового регулювання ГР у сфері праці в Україні та ЄС і США (підрозділи 3.1, 3.2); *прогнозування та моделювання* – для конструювання оптимальної моделі правового регулювання форм і способів реалізації ПГР за трудовим законодавством України (підрозділ 3.2).

Інформаційну основу дисертації становлять наукові праці вчених з різних галузей знань, зокрема загальної теорії права, трудового права, адміністративного права, інших галузей правових наук, економіки, соціології та політології. Положення і висновки дисертаційного дослідження ґрунтуються на критичному аналізі норм Конституції України, законів України, підзаконних актів, міжнародно-правових актів, зокрема актів регіонального рівня, актів права ЄС та рішень Суду ЄС.

Емпіричну базу дисертаційного дослідження становлять довідкові видання та аналітико-довідкові статті, офіційні звіти, доповіді органів державної влади, міжнародних організацій, судова практика та статистичні матеріали.

**Наукова новизна одержаних результатів.** Наукова новизна отриманих результатів виявляється в тому, що дисертація є однією з перших спроб комплексно, використовуючи сучасні методи пізнання, враховуючи новітні досягнення науки трудового права, дослідити форми і способи реалізації ПГР за трудовим законодавством України. За результатами дисертаційного дослідження сформульовано авторські основні положення, які виносяться на захист і містять елементи наукової новизни. Основними з них є такі:

*вперше:*

– окреслено концептуальну сутність і соціально-правове значення форм і способів реалізації ПГР за законодавством України про працю. Мова йде про такі форми, як зовнішньо виявлені напрями реалізації засади рівності усіх працівників незалежно від їх статі, які поділяються на активні (виконання, використання, застосування відповідних норм трудового законодавства) та

пасивні (дотримання трудових прав і можливостей працівників незалежно від їх статі), та такі способи, як фактичні діяння і прийоми, вчинювані уповноваженим суб'єктом для формування гендерно нейтрального правопорядку в сфері праці та зайнятості, що поділяються на способи позитивного, превентивного і захисного характеру;

– на основі дослідження стану правового регулювання реалізації ППР на рівні ЄС встановлено актуальний стан відповідності чинного законодавства України європейським стандартам забезпечення ГР у сфері праці та зайнятості; також обґрунтовано потребу у внесенні змін до законодавства України у частині приведення його у відповідність з підпунктом «с» п. 1, п. 2 ст. 2, п. 1 ст. 8, ст. 13, пунктами 2 і 3 ст. 21 Директиви № 2006/54/ЄС. Положення цієї Директиви і Стратегії ГР на 2020-2025 рр. вказують на необхідність створення в Україні Національного агентства з питань ГР – органу публічної влади, що здійснюватиме моніторинг стану дотримання державою, органами місцевого самоврядування, роботодавцями, іншими суб'єктами вимог ППР, зокрема у сфері праці та зайнятості, а також виконуватиме такі функції: прийматиме скарги від жертв ГД, розслідуватиме факти ГД, даватиме приписи порушникам ППР, представлятиме інтереси жертв ГД у суді, в органах виконавчої влади різного рівня, вноситиме пропозиції щодо зміни нормативно-правових актів тощо;

– запропоновано комплексний підхід до оптимізації форм і способів реалізації ППР за трудовим законодавством. Концептуально-стратегічний напрям передбачає створення Концепції забезпечення ГР на робочому місці. У рамках нормативно-правового напрямку необхідно: по-перше, внести ряд змін до КЗпП України і ЗУ № 5067-VI (конкретизація об'єктивної сторони ГД при публікуванні оголошення про прийом на роботу; зобов'язання роботодавців обґрунтовувати рішення, пов'язані із заміщенням вакантної посади; заборона прямої та опосередкованої ГД під час вирішення питання про випробування



працівника; приведення інших норм законів у відповідність із Стамбульською конвенцією; зміна норм законів, які досі відображають гендерні стереотипи та ін.); по-друге, розробити і затвердити Положення про гендерно-правову експертизу локальних актів і їх проектів, Типове положення про підбір та оцінку персоналу. Інституційний напрям передбачає доповнення ЗУ № 5067 статтею 52-1, що зобов'язуватиме роботодавців створювати посаду уповноваженого з ГР на рівні підприємств, установ, організацій, у яких працює 20 та більше працівників;

*удосконалено:*

– розуміння форм реалізації ПГР під час підбору працівників і укладання з ними трудового договору. На етапі підбору працівників ПГР здійснюється: в активній формі (створення умов забезпечення ГР під час підбору працівників; режим гендерно-правової експертизи локальних актів; формування гендерно-правової мотивації і аргументації вибору кандидата на вакантну посаду); у пасивній формі (непорушність ГР під час визначення посадових обов'язків, які виконуються на вакантній посаді, підстав і умов участі працівника в конкурсному відборі на посаду; забезпечення гендерної нейтральності проведення конкурсного відбору кандидатів на вакантну посаду та обрання кандидата на вакантну посаду тощо). Під час укладання трудового договору ПГР реалізовується: в активній формі (врахування особливих об'єктивних потреб особи, обумовлених її гендерними рисами); у пасивній формі (непорушність ГР у контексті визначення посадових обов'язків; недопущення запитування не передбаченої законодавством гендерно чутливої інформації; недопущення сексуальних домагань, наруги та інших дій дискримінаційного характеру; недопущення покладання на працівників додаткових функцій з гендерних мотивів);

– розуміння форм реалізації ПГР під час перебігу і припинення трудових правовідносин. Реалізація ПГР у межах перебігу таких відносин об'єктивується:

в активній формі (здійснення заходів позитивної ГД на цьому етапі; узгодження гендерних потреб працівника із впровадженням стандартів гідної праці та стандартів гуманізації праці тощо); у пасивній формі (додержання вимог ПГР у контексті забезпечення свободи праці; дотримання вимог гендерно нейтральної реалізації заходів заохочення та негативного дисциплінування працівників; додержання вимог позитивної ГД). На етапі припинення цих відносин ПГР реалізовується: в активній формі (створення соціально безпечних умов звільнення працівника, що не враховують гендерного фактора, коли це не передбачено законом); у пасивній формі (дотримання вимог позитивної ГД під час припинення трудових відносин; недопущення гендерно невмотивованого припинення трудових відносин);

– перелік основних актуальних способів реалізації ПГР за трудовим законодавством, що охоплює: гендерні квоти; гендерно-правову експертизу нормативно-правових актів; соціальний контроль і нагляд у сфері праці, який здійснюється Держпраці, профспілками та іншими суб'єктами громадянського суспільства; заходи індивідуального і колективного самозахисту, інституційного захисту від ГД; притягнення порушника вимог ПГР до юридичної відповідальності; пропагування інклюзивної правової культури, толерантної до ідеї ГР у сфері праці та зайнятості й нетерпимої до ГД;

*дістали подальшого розвитку:*

– трудово-правова характеристика сутнісного змісту феноменів «гендер» і «гендерна рівність». Поняття «гендер» є соціальною конструкцією, що відображена у трудовому законодавстві та визначає без дискримінації ролі чоловіків і жінок у сфері праці та зайнятості, а поняття «ГР» означає рівну значимість жінки і чоловіка у вказаній сфері, що означає їх рівні можливості (як працівників), рівний доступ до ресурсів і пільг, а також рівне ставлення у професійній та особистій сферах;

– розуміння ПГР за трудовим законодавством як засади, котра вимагає, щоб: будь-яка особа незалежно від її статі володіла загальним трудовим статусом, могла безперешкодно реалізувати цей статус у максимально рівних (інклюзивних) умовах здійснення свободи праці, трудового потенціалу, а також мала можливість бути захищеною від ГД у сфері праці та зайнятості; фактори приналежності до певної статі, які знижують соціальну безпеку працівника (працівниці), бути ліквідовані або ж компенсовані заходами позитивної ГД. Сприяє цьому те, що в трудовому законодавстві ПГР втілюється в позагендерному підході, який узгоджується із концепцією гендерно нейтральної універсалізації правового статусу працівника, закріплює права та гарантії, властиві лише жінкам, що аргументовано політикою позитивної дискримінації;

– розуміння системи основних актуальних проблем реалізації ПГР у сфері праці та зайнятості, що обумовлюють ГД. До них віднесено наступні: суб'єктивні (нерівність у визначенні та виплаті грошової винагороди працівникам обох статей за роботу однакової цінності, тлумачення професій в якості «чоловічих» і «жіночих», з урахуванням того, що «жіночі» професії є менш оплачуваними аніж «чоловічі» тощо); об'єктивні (кризові явища, фактори, обумовлені природними процесами буття людини, що позначаються на сфері праці та зайнятості, недостатність правового регулювання забезпечення ГР у відносинах з приводу праці, практична складність впровадження ГР у різних видах зайнятості, типах робіт, інституційна недостатність реалізації ПГР); гібридні (меркантицентричне мотивування практики ГД, що унеможливорює сталий розвиток суспільства, знижує якість життя працівників, їх сімей та ін.).

**Теоретичне та практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що викладені у дисертаційному дослідженні положення надалі можуть бути використані:

- у науково-дослідній сфері – для подальших загальних та спеціальних наукових досліджень теоретичних і практичних проблем нормативно-правового та інституційного забезпечення реалізації ПГР у сфері праці та зайнятості;
- у правотворчій діяльності – під час розробки змін і доповнень до нормативно-правових актів щодо оптимізації форм та засобів реалізації ПГР у сфері праці та зайнятості;
- у правозастосовній діяльності – використання одержаних результатів дозволить підвищити рівень ефективності правовідносин щодо реалізації вимог, які впливають з ПГР за трудовим законодавством України;
- у навчальному процесі – тези, положення, висновки, пропозиції, зроблені в дисертації, можуть бути використані під час наукових конференцій та диспутів, під час вивчення таких наукових дисциплін, як «Трудове право України», «Проблеми трудового права України», «Європейське трудове право», у вищих юридичних закладах освіти, при підготовці лекційних та семінарських занять, у науково-дослідній роботі студентів, слухачів та курсантів, у процесі підготовки робочих програм та планів, підручників, навчальної та прикладної літератури.

**Особистий внесок дисертанта.** Дисертаційне дослідження виконано здобувачем самостійно з використанням останніх досягнень теорії права та трудового права; всі сформульовані в ньому положення та висновки обґрунтовано на підставі особистих досліджень автора. Всі публікації здійснені без співавторства.

**Апробація результатів дисертації.** Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення та висновки обговорювалися на всеукраїнських та міжнародних конференціях і форумах: «Сучасне право в епоху соціальних змін» (м. Київ, 26 лютого 2021 року); «Туризм: міжнародний досвід та національні пріоритети» (м. Житомир, 24-25 червня 2022 року); «Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних

процесів» (м. Київ, 16 листопада 2022 року); «Сучасні дослідження в глобалізаційному світі: наука для миру і безпеки» (м. Дніпро, 02 грудня 2022 року); «Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави» (м. Вінниця, 09 грудня 2022 року).

**Публікації.** Основні результати дисертації, висновки та пропозиції знайшли відображення в 6 статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України, наукових виданнях іншої держави, а також у 5 тезах доповідей і повідомлень на науково-практичних конференціях (форумах).

**Структура та обсяг дисертації.** Дисертація складається з анотації, вступу, трьох розділів, що логічно поєднані у дев'ять підрозділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг дисертації становить 242 сторінки, з яких основного тексту – 198 сторінок. Список використаних джерел складається із 361 найменування і займає 38 сторінок.

## РОЗДІЛ 1

# ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ФОРМ І СПОСОБІВ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

### 1.1 Зміст гендера і гендерної рівності у трудовому контексті

Трудове право – це галузь права, що з моменту зародження характеризувалася рисами соціального призначення й у процесі еволюції комплексно пронизувалась прогресивними гуманістичними ідеями, які практично в будь-якій державі (особливо в соціальній) виводяться у певний «ціннісний абсолют» [88, с. 338; 170, с. 278]. Відповідні обставини формують людиноцентристську парадигму розвитку трудового права, котра сьогодні поступово звужується заходами поступової лібералізації сфери праці. Зазначені заходи призводять до десоціалізації даної сфери, що суперечить ідеї, котра лежить в основі мети трудового права та концептуального змісту цієї галузі права загалом. При цьому слід наголосити на тому, що поточні тенденції до десоціалізації сфери праці справедливо критикуються вітчизняними науковцями [див., напр.: 92, с. 3-4, 11; 134, с. 325-326], а їх аргументи проти десоціалізації сфери праці можуть закономірним чином бути поширені й на практику систематичного згортання місії ПГР у сфері праці та зайнятості. З цього приводу вченими констатується, що сьогодні держави, керуючись меркантицентричними мотивами нормування соціально-економічної сфери, дедалі частіше переглядають робітничі й феміністичні здобутки світу праці попередніх поколінь, створюючи «соціально безвідповідального роботодавця» [293, с. 113], для якого допустимою нормою є пріоритезація виробництва над найвищою соціальною цінністю.

Викладене засвідчує потребу у з'ясуванні актуальної сутності таких явищ, як гендер і ГР у трудовому контексті їх науково-практичного осмислення,

що сформує таким чином концептуальну основу для теоретичного й практичного осмислення потреб і можливостей забезпечення соціальної безпеки працівників від тих чи ін. соціальних ризиків, обумовлених упередженим ставленням до них з підстав їх належності до певної статі. Крім того, важливість цього питання підкреслюється тим фактом, що до цього часу воно не було ретельно досліджене вченими. Однак варто визнати, що певні аспекти гендера та ГР в аспекті сфери трудового права розглядалися багатьма вітчизняними науковцями [див., напр.: 1; 4; 12; 20; 41; 56; 120; 179; 234; 236]. Це вказує на те, що в межах даної дисертаційної роботи може бути сформульований сучасний науковий трудовий погляд на гендер і ГР.

Для досягнення поставленої мети важливо з'ясувати актуальну дефініцію поняття «гендер», що має суттєве юридичне значення, проте залишається недостатньо визначеним терміном як на рівні законодавства, так і в науковій літературі [192, с. 141]. Зокрема слід констатувати, що законодавство про працю не містить визначень таких термінів, як «гендер», «гендерна ідентичність», «жінка» та «чоловік». У зв'язку з цим їх використання ґрунтується на розумінні, що є усталеним в біології, медицині та соціології. Натомість нормотворець визначає в цьому контексті ті поняття, які мають юридичне значення й потребують нормативного уточнення. Мова, наприклад, йде про поняття «одинокі мати» і «одинокі батьки», що визначені в абзацах 2 і 3 п. 2 Порядку надання відпустки при народженні дитини, затвердженому постановою КМУ від 07 липня 2021 року № 693 [156].

Ускладнює це питання той факт, що визначення гендера за останні роки стає дедалі більш розпливчастим через вплив постмодерної гендерної теорії, котра розглядає його через широкий спектр «гендерів», для яких теоретично неможливо скласти вичерпний список. Отже, необхідно уточнити визначення понять «гендер» та «ГР», які можуть вважатись орієнтирами для подальшого вдосконалення норм трудового законодавства в частині, що регулюють ГР (у

контексті поточної реформи трудового законодавства). При цьому слід враховувати той факт, що для визначення поняття «гендер» вчені використовують фактично три підходи: 1) розуміння гендера як системи цінностей, що дозволяє оцінювати соціальні відносини (процеси); 2) розуміння гендера як системи соціальних відносин (процесів); 3) розуміння гендера як соціокультурного феномена, вираженого у соціальному процесі, що має юридичне значення. Так, що стосується розуміння гендера в якості *системи цінностей, крізь призму яких можливо оцінювати суспільні відносини та процеси (поведінку загалом)*, то такий підхід є досить широким, адже в цьому сенсі гендер постає в якості конструкції, що охоплює різні цінності, норми та риси характеру, які пов'язані з поведінкою, способом життя і розумовими процесами індивідів, заснованими на їх гендерній ідентичності (як «чоловік» чи як «жінка»). Ці гендерні ідентичності набуваються в процесі соціалізації, що формується соціальними, політичними, економічними та культурними контекстами. У цьому аспекті конструкція гендера визначає ролі та стосунки чоловіків і жінок й встановлює гендерно специфічні очікування, які, як передбачається, повинні виконувати індивіди [216, с. 271]. Стосовно ж тлумачення гендера в якості *певної системи суспільних відносин і процесів*, то в цьому контексті його можна розглядати як систему зв'язків (власне, відносин та взаємодій), що становлять фундаментальний елемент соціальних відносин. Ця структура, по-перше, є одночасно стабільною (стійкою) та адаптованою (мінливою), по-друге, базується на поділі суспільства на гендерні групи та ранжуванні індивідів відповідно до їх статі [48, с. 29]. Інтерпретація ж гендера в якості *соціокультурного явища, вираженого в соціальному процесі, що має юридичне значення*, дозволяє під цим поняттям розуміти соціокультурний процес, який визначає соціально-рольовий статус особистості та її можливості в різних аспектах життя (зокрема в сфері освіти, зайнятості, доступу до публічної влади, сексуальності тощо). Таким чином, гендер як вказаний процес



характеризується соціокультурними особливостями й при цьому відіграє вирішальну роль у формуванні соціальних зв'язків та ієрархій всередині суспільства [246, с. 115].

Єдиного визначення терміна «гендер» з позиції нормотворця наразі немає. Існують різні його тлумачення, які відображені в декількох документах, зокрема в Модельному законі СНД про державні гарантії ГР 2005 року, в контексті якого поняття «гендер» розкривається в якості соціального аспекту відносин між чоловіками і жінками, який можна спостерігати в різних сферах життя [130]. Інше формулювання можна знайти в наказі Мінсоцполітики України від 07 лютого 2020 року, який визначає гендер як соціально сконструйовані ролі, моделі поведінки, види діяльності, а також характеристики, що вважаються властивими жінкам/чоловікам у відповідному суспільстві [153].

Отже, в правовому контексті *гендер* – це соціальне явище, яке впливає з принципу рівності та допускає свободу дій для осіб як чоловічої, так і жіночої статі з урахуванням їх психофізіологічних особливостей. Як й інші соціальні явища, гендер проявляється в різних сферах соціального буття людини, включаючи сферу праці, регульовану трудовим законодавством, яке сприяє рівності всіх працездатних осіб незалежно від їх статі. Однак трудове законодавство також враховує об'єктивні психофізіологічні можливості чоловіків (працівників) і жінок (працівниць), щоб гарантувати, що працівники (працівниці) можуть працювати без шкоди для своєї гідності, здоров'я або здоров'я інших людей, які залежать від їх роботи (зокрема дітей, а також ще ненароджених дітей).

Критично аналізуючи сформульоване нами визначення поняття «гендер», можемо дійти висновку, що його концептуальний зміст безпосереднім чином пов'язаний із похідним від нього поняттям – «ГР», яке відповідно до п. 2 Стратегії ГР Ради Європи на 2018-2023 рр. передбачає існування (забезпечення існування) умов, за яких жінки і чоловіки, дівчата та хлопці характеризуються

нормотворчої діяльності можуть використати власні повноваження і ресурси для оптимізації механізму правового регулювання реалізації ПГР у сфері праці та зайнятості. При цьому відповідні суб'єкти можуть орієнтуватись на конкретні пропозиції удосконалення законодавчих і підзаконних актів, викладених у цьому та інших підрозділах дисертації. Зокрема особлива увага суб'єктів нормотворчої діяльності повинна бути приділена уточненню об'єктивної сторони порушення вимог дотримання гендерної нейтральності при публікації оголошень про прийом на роботу, зобов'язань роботодавців щодо обґрунтування рішень, пов'язаних із заповненням вакантної посади, розробці й затвердженню Положення про ГПЕ локальних актів їх проєктів та Типового положення про підбір і оцінку персоналу тощо. По-третє, вбачається потреба у зобов'язанні роботодавців, в яких працює 20 та більше працівників, запроваджувати посади Уповноваженого з питань ГР на рівні підприємства (установи, організації), ефективна робота якого буде сприяти втіленню в практичну дійсність ідеї рівних можливостей як для чоловіків, так і для жінок на робочому місці, що дозволить сформувати більш справедливі й інклюзивні умови праці, в яких поважають права та людську гідність усіх працівників незалежно від статі.

### **Висновки до розділу 3**

1. Європейський правовий режим реалізації ПГР у сфері праці на рівні директив ЄС ґрунтується на Директиві № 2006/54/ЄС, якою передбачається:

- 1) забезпечення реалізації ГР у частині: а) дотримання вимог принципу рівного поводження з чоловіками та жінками в питаннях зайнятості, професійного навчання, просування по службі та умов праці (при цьому позитивна дискримінація повинна здійснюватися поступово та систематично, уникаючи негайного та безпосереднього забезпечення рівності, що підкреслено в рішенні Суду ЄС по справі № C-450/93); б) рівної оплати праці жінки та чоловіка; в) реалізації програм професійного соціального забезпечення працівників і

працівниць; 2) покладання тягаря доказування відсутності дискримінації за ознакою статі на особу, яку звинувачують у діяннях, що містять ознаки прямої чи непрямой дискримінації. Конкретизуються ці стандарти, зокрема, у таких актах: Робочому документі ЄК № SWD/2017/0201, яким окреслюється ЄССП; Рекомендації ЄК № 2018/951 (з урахуванням Паризьких принципів, що застосовуються до національних правозахисних установ); Стратегії ГР на 2020-2025 рр. «Союз рівності».

2. Чинне законодавство України про працю та зайнятість у частині регламентації ПГР та вимог цього принципу в переважній мірі відповідає (принаймні не суперечить) нормам Директиви № 2006/54/ЄС, хоча не в достатній мірі враховує вимоги підпункту «с» п. 1 і п. 2 ст. 2, п. 1 ст. 8, ст. 13, пунктів 2 і 3 ст. 21 Директиви, що слід виправити у контексті процесу європеїзації українського трудового законодавства (частково компенсувала цю проблему ратифікація Стамбульської конвенції).

3. З огляду на набуття Україною статусу кандидата на членство в ЄС, а також враховуючи положення Директиви № 2000/43/ЄС, Стратегії ГР на 2020-2025 рр. «Союз рівності», вбачається потреба (хоча по сьогодні й не всі держави-члени ЄС адаптували своє законодавство до наднаціональних стандартів ПГР) у створенні Національного агентства з питань ГР. Цей орган публічної влади буде здійснювати моніторинг стану дотримання державою, органами місцевого самоврядування, роботодавцями, іншими суб'єктами вимог ПГР, а також виконувати такі основні функції: приймати скарги від жертв ГД, розслідувати факти ГД, давати приписи порушникам ПГР (коли приписи будуть проігноровані, Нацагентство може звертатись з позовом до суду, із заявами до інших органів публічної влади); вносити суб'єктам нормотворчої діяльності пропозиції щодо зміни нормативно-правових актів, які вони прийняли та які не відповідають вимогам ПГР.

4. Комплексна оптимізація форм і способів реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України може здійснюватися за такими напрямками: 1) *концептуально-стратегічним* напрямом, що передбачає розробку і схвалення розпорядженням КМУ Концепції забезпечення гендерної рівності на робочому місці (засновуватиметься на політиці рівних можливостей чоловіків і жінок у сфері праці та зайнятості, політиці позитивної гендерної дискримінації, політиці управління гендерним різноманіттям у цій сфері); 2) *нормативно-правовим* напрямом, що передбачатиме: а) удосконалення положень чинних законів України, а саме: конкретизацію об'єктивної сторони порушення вимог гендерної нейтральності при публікуванні оголошення (реклами) про прийом на роботу (нова редакція абз. 1 ч. 3 ст. 11 ЗУ № 5067-VI); доповнення ЗУ № 5067-VI статтю 11-1 «Обґрунтування рішень, пов'язаних із заміщенням вакантної посади»; заборону прямої та опосередкованої гендерної дискримінації під час вирішення питання про випробування працівника (нова редакція ч. 1 ст. 26 КЗпП України); забезпечення відповідності норм КЗпП України вимогам принципу гендерної рівності (нова редакція ч. 3 ст. 33 та ч. 1 ст. 56 й ін. норм Кодексу); уточнення підстав застосування ст. 185 КЗпП України, а також приведення її змісту у відповідність з вимогами принципу гендерної рівності (нова назва та редакція статті); закріплення можливості настання дисциплінарної відповідальності за гендерну дискримінацію (доповнити ч. 1 ст. 24 ЗУ № 2866-IV та ч. 1 ст. 16 ЗУ № 5207-VI); приведення у відповідність з вимогами принципу гендерної рівності та нормами Стамбульської конвенції ч. 10 ст. 60-2 КЗпП України (нова редакція); б) удосконалення підзаконного рівня регулювання шляхом розроблення і затвердження наказами Міністерства економіки України Положення про гендерно-правову експертизу локальних актів і їх проєктів, а також Типового положення про підбір та оцінку персоналу; 3) *інституційним* напрямом, у рамках якого ЗУ № 5067-VI буде доповнений ст. 52-1 «Уповноважений з

гендерної рівності на рівні підприємства, установи та організації», що передбачатиме створення на підприємствах (в установах, організаціях), на яких працює 20 та більше працівників, посади уповноваженого з гендерної рівності (на інших підприємствах, в установах і організаціях створення такої посади є добровільним).

## ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення, а також нове вирішення наукового завдання, яке полягало у тому, щоб на підставі вивчення науково-теоретичного доробку юристів-трудовиків, міжнародно-правових та європейських стандартів, чинного національного законодавства і практики їх застосування з'ясувати актуальний сутнісний зміст і видову структуру форм і способів реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України, проблеми їх правового регулювання та реалізації, а також розробити пропозиції й рекомендації, що сприятимуть удосконаленню механізму реалізації принципу гендерної рівності згідно з положеннями трудового законодавства. За результатами проведеного наукового дослідження сформульовано нижченаведені основні висновки.

1. У трудовому контексті термін «гендер» є соціально-культурною конструкцією (роллю), що характеризується очікуваннями й атрибутами, присвоєними суспільством особам залежно від їх статі, а також відображеними законодавцем у трудовому законодавстві без мети дискримінувати працівника залежно від його (її) статі. Гендерна рівність у цьому контексті означає, що всі люди незалежно від їх статі повинні мати рівні права й можливості в реалізації трудового потенціалу, а також рівний доступ до ресурсів і благ сфери праці та зайнятості (також у суміжних сферах життя людини).

2. Принцип гендерної рівності в сфері праці та зайнятості – це врегульована нормами трудового законодавства засаднича ідея, відповідно до якої будь-яка особа незалежно від її гендерної належності може розглядатися як така, що має загальний трудовий статус (щонайперше права та обов'язки), гарантії набуття та реалізації цього правового статусу, наслідком чого має стати створення та існування, з одного боку, максимально рівних (як для чоловіка, так і для жінки) умов реалізації свободи праці, трудового потенціалу, а також захисту від гендерної дискримінації у сфері праці та трудової експлуатації за

ознакою гендера, з іншого боку, умов, за яких гендерно обумовлені характеристики особи, що знижують показники конкурентоздатності такої особи на ринку праці, повинні бути компенсовані державою та толерантно сприйняті роботодавцем і трудовим колективом. Для цього принципу характерним є те, що він: 1) виступає індикатором цивілізованості суспільства та правопорядку в сфері праці і зайнятості; 2) спрямований на створення, забезпечення та охорону нормативних, інституційних та інших умов виникнення, перебігу й припинення трудових відносин, за яких соціально безпечний стан працівника (працівниці) захищений від будь-яких проявів гендерної дискримінації та враховує потреби позитивної гендерної дискримінації; 3) виконує комплекс взаємопов'язаних завдань, зокрема: а) забезпечення, охорону і захист рівності чоловіків і жінок у їх трудових правах, обов'язках, можливостях у сфері праці та зайнятості; б) корегування конкурентних можливостей чоловіків і жінок у сфері праці та зайнятості; в) запобігання гендерній дискримінації та належне реагування на прояви дискримінації; 4) виконує просвітницьку, установчу, регулюючу, превентивну, охоронну функції; 5) забезпечується нормативним чином (на міжнародно-правовому і національному рівнях).

3. Форми реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці та зайнятості є передбаченими трудовим законодавством зовнішньо виявленими напрямками (шляхами) реалізації працівниками, незалежно від їх статі, трудових прав і свобод, законних інтересів у сфері праці та зайнятості, а також здійснення суб'єктами трудового права їх обов'язків щодо належного забезпечення умов гендерної рівності та недопущення гендерної дискримінації у цій сфері, виправлення ситуацій такої дискримінації. За способом динамічного вияву ці форми поділяються на такі групи: 1) групу активних форм: а) виконання норм трудового законодавства, які закріплюють стандарти гендерної рівності; б) використання норм трудового законодавства, що містять стандарти гендерної

рівності; в) застосування норм трудового законодавства, котрі закріплюють стандарти гендерної рівності; 2) групу пасивних форм, що включає дотримання (додержання) трудових прав і можливостей працівників незалежно від їх статі.

Способи реалізації принципу гендерної рівності в сфері праці та зайнятості є фактичними діями (як правило, у формі дій), комплексом прийомів, прямо чи опосередковано передбачених законодавством про працю і зайнятість, реалізація яких уповноваженим суб'єктом дозволяє формувати правопорядок у сфері праці та зайнятості, котрим фактично уможлиблюється виконання вимог принципу гендерної рівності. Ці способи поділяються на такі види: 1) способи позитивного характеру (встановлення гендерних квот); 2) способи превентивного характеру (заходи встановлення ризиків і випадків гендерної дискримінації); 3) способи захисного характеру (визнання, що існуючий правовий режим на підприємстві може перешкоджати встановленню гендерної рівності через прямі чи опосередковані гендерно упереджені мотиви; визнання трудових договорів, колективних угод, локальних актів роботодавців такими, що суперечать вимогам гендерної рівності; зобов'язання суб'єкта, який своїми діями порушує вказаний принцип, припинити дискримінаційні дії тощо).

4. Під час підбору працівників мають місце такі форми реалізації принципу гендерної рівності: 1) активні форми, які спрямовані на: створення умов забезпечення гендерної рівності під час підбору персоналу; здійснення гендерно-правової експертизи локальних актів; забезпечення гендерно-правової мотивації та аргументації вибору кандидата на вакантну посаду; 2) пасивні форми, якими охоплено форми непорушності гендерної рівності в контексті: визначення посадових обов'язків на вакантній посаді; визначення підстав і умов участі працівника в конкурсному відборі на вакантну посаду; повідомлення потенційних працівників про наявну вакансію; проведення конкурсного відбору



кандидатів на вакантну посаду; обрання кандидата на вакантну посаду, право на працю якого буде задоволено роботодавцем.

На етапі укладання трудового договору працівників наявні наступні форми реалізації принципу гендерної рівності: 1) активні форми: форми врахування особливих об'єктивних потреб, обумовлених гендерними рисами працівника, що повинні враховуватись під час укладання трудового договору; 2) пасивні форми: форма непорушності гендерної рівності в контексті визначення посадових обов'язків; форма утримування від запитування у особи, котра поступає на роботу, не передбаченої законом гендерно чутливої інформації; форма утримування від вчинення дій, що містять ознаки сексуальних домагань; форма утримування від практики покладання на працівників додаткових функцій, мотивованої тим, що працівник належить до певної статі.

5. До форм реалізації гендерної рівності в сфері праці під час перебігу трудових правовідносин відносять: 1) активні форми: форми реалізації принципу гендерної рівності в контексті виконання дій з позитивної дискримінації роботодавцем працівників за ознакою статі; форми реалізації принципу гендерної рівності в контексті забезпечення гідної праці; форма реалізації принципу гендерної рівності працівників в контексті гуманізації праці; 2) пасивні форми: форма додержання вимог щодо реалізації принципу гендерної рівності працівників у контексті забезпечення свободи праці; форма додержання вимог гендерно нейтральної реалізації режиму трудової дисципліни та трудової відповідальності; форма додержання вимог гендерно нейтральної системи нарахування грошової винагороди працівників; форма додержання вимог позитивної дискримінації у сфері праці та зайнятості за ознакою статі.

На етапі припинення трудових правовідносин мають місце такі форми реалізації принципу гендерної рівності: 1) активні форми, а саме форма

забезпечення соціально безпечного звільнення (вивільнення) працівника (працівників); 2) пасивні форми: форма додержання вимог щодо реалізації принципу гендерної рівності працівників; форма реалізації принципу гендерної рівності в контексті гендерно невмотивованого припинення трудових правовідносин.

6. Основними способами реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України є: 1) гендерні квоти (фактичні можливості, що гарантуються державою всім працездатним особам конкретної статі, які схильні до гендерної дискримінації в сфері праці, для забезпечення умов гендерної справедливості шляхом реалізації роботодавцем обов'язку щодо надання робочих місць та кар'єрних можливостей представникам відповідних соціально вразливих груп, котрі відповідають професійно-кваліфікаційним вимогам, об'єктивно обумовленим виконуваною трудовою функцією на відповідній вакантній посаді); 2) гендерно-правова експертиза нормативно-правових актів (експертиза, що полягає в аналізі норм діючого законодавства, проєктів нормативно-правових актів з метою встановлення їх відповідності вимогам принципу гендерної рівності та надання висновку про таку відповідність чи невідповідність); 3) соціальний контроль і нагляд у сфері праці, який здійснюється Держпраці, профспілками та суб'єктами громадянського суспільства; 4) заходи індивідуального та колективного самозахисту трудових прав, свобод і законних інтересів від порушень, пов'язаних з дискримінацією за ознакою статі та гендерно обумовленою соціальною роллю працівника; 5) оскарження працівником дій (бездіяльності) роботодавця, які містять ознаки гендерної дискримінації; 6) притягнення порушника вимог принципу гендерної рівності до юридичної відповідальності; 7) пропагування правової культури толерантності до ідеї гендерної рівності у сфері праці та нетерпимості до гендерної дискримінації.

7. Основні актуальні проблеми реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці та зайнятості, що обумовлюють гендерну дискримінацію, поділяються на три групи: 1) суб'єктивні проблеми (наявність на ринку праці більш високого рівня довгострокового безробіття серед жінок; наявність диспропорцій у визначенні та виплаті грошової винагороди працівникам і працівницям; тлумачення професій у якості «чоловічих» і «жіночих», з урахуванням того, що «жіночі» професії передбачають нижчу грошову винагороду в порівнянні з «чоловічими» професіями тощо); 2) об'єктивні проблеми: а) проблеми загального характеру (обумовлені природними процесами буття людини, що позначаються на сфері праці та зайнятості, сприяючи мінімізації ефекту реалізації принципу гендерної рівності у відносинах з приводу праці, кризовими явищами глобального, регіонального та національного рівня, що посилюють вплив гендерних стереотипів); б) проблеми спеціального характеру (пов'язані з недостатністю правового регулювання забезпечення гендерної рівності у відносинах з приводу праці, з практичною складністю впровадження гендерної рівності у різних видах зайнятості, типах робіт, інституційною недостатністю реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці); 3) гібридні проблеми, що обумовлені суб'єктивними та об'єктивними факторами спотворення гендерної рівності (практика використання роботодавцями меркантицентричного підходу до мотивування гендерної дискримінації; меркантицентрична мотивація гендерної дискримінації на ринку праці унеможливорює сталий розвиток суспільства, знижує якість життя працівників (працівниць), їх сімей).

8. Європейський правовий режим реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці на рівні директив ЄС ґрунтується на положеннях Директиви № 2006/54/ЄС (з урахуванням тлумачень її норм Судом ЄС, зокрема у справі № С-450/93) та Стратегії гендерної рівності на 2020-2025 рр. «Союз рівності» (реалізовується з урахуванням Паризьких принципів, що застосовуються до

національних правозахисних установ, Рекомендації ЄК № 2018/951, Робочого документа ЄК № SWD/2017/0201).

Чинне законодавство України про працю в частині відображення вимог принципу гендерної рівності у переважній мірі відповідає нормам Директиви № 2006/54/ЄС, хоча не в достатній мірі враховує вимоги підпункту «с» п. 1, п. 2 ст. 2, п. 1 ст. 8, ст. 13, пунктів 2 і 3 ст. 21, що слід виправити в процесі європеїзації трудового законодавства (частково компенсувала цю проблему ратифікація Стамбульської конвенції). Також у контексті євроінтеграційних перспектив України, положень Стратегії гендерної рівності на 2020-2025 рр. вбачається потреба у створенні Національного агентства з гендерної рівності, яке, зокрема: здійснюватиме моніторинг стану дотримання органам публічної служби, роботодавцями, іншими суб'єктами вимог принципу гендерної рівності; прийматиме скарги від жертв гендерної дискримінації, розслідуватиме факти дискримінації (за заявами, за власною ініціативою); виноситиме приписи порушникам вимог принципу гендерної рівності (коли вони будуть проігноровані, представлятиме інтереси жертви в суді, інших органах влади); вноситиме суб'єктам нормотворчої діяльності на розгляд пропозиції щодо удосконалення актів, які вони прийняли та які не відповідають вимогам принципу гендерної рівності тощо.

9. Комплексна оптимізація форм і способів реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України може здійснюватися за такими напрямками: 1) *концептуально-стратегічним* напрямом, що передбачає розроблення і схвалення розпорядженням КМУ Концепції забезпечення гендерної рівності на робочому місці (засновуватиметься на гендерно нейтральній політиці рівних можливостей осіб у сфері праці і зайнятості, політиці позитивної гендерної дискримінації; політиці управління гендерним різноманіттям у цій сфері); 2) *нормативно-правовим* напрямом, що передбачатиме: а) удосконалення положень чинних законів України, а саме:

конкретизацію об'єктивної сторони порушення вимог гендерної нейтральності при публікуванні оголошення (реклами) про прийом на роботу (нова редакція абз. 1 ч. 3 ст. 11 ЗУ № 5067-VI); доповнення ЗУ № 5067-VI статтею 11-1 «Обґрунтування рішень, пов'язаних із заміщенням вакантної посади»; заборону прямої та опосередкованої гендерної дискримінації під час вирішення питання про випробування працівника (нова редакція ч. 1 ст. 26 КЗпП України); забезпечення відповідності норм КЗпП України вимогам принципу гендерної рівності (нова редакція ч. 3 ст. 33 та ч. 1 ст. 56 та інших норм Кодексу); уточнення підстав застосування ст. 185 КЗпП України, а також приведення її змісту у відповідність з вимогами принципу гендерної рівності (нова назва та редакція статті); закріплення можливості настання дисциплінарної відповідальності за гендерну дискримінацію (доповнення ч. 1 ст. 24 ЗУ № 2866-IV та ч. 1 ст. 16 ЗУ № 5207-VI); приведення у відповідність з вимогами принципу гендерної рівності та нормами Стамбульської конвенції ч. 10 ст. 60-2 КЗпП України (нова редакція); б) удосконалення підзаконного рівня регулювання шляхом розроблення і затвердження наказами Міністерства економіки України Положення про гендерно-правову експертизу локальних актів і їх проєктів, а також Типового положення про підбір та оцінку персоналу;

3) *інституційним* напрямом, у рамках якого ЗУ № 5067-VI буде доповнений ст. 52-1 «Уповноважений з гендерної рівності на рівні підприємства, установи та організації», що передбачатиме створення на підприємствах (в установах, організаціях), на яких працює 20 і більше працівників, посади уповноваженого з гендерної рівності (на інших підприємствах, в установах і організаціях запровадження такої посади є добровільним).

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алексопуло К.І., Ташкінова О.А. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків на ринку праці як напрям феміністичної соціальної роботи. *Вісник ПДТУ. Серія: Соціально-гуманітарні науки та публічне адміністрування*. 2019. Вип. 4. С. 5-9.
2. Андріїв В.М. Сутність та особливості трудових правовідносин. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Право*. 2011. Вип. 16. С. 220-222.
3. Аргунова А.М. Трудові правовідносини у сфері державної служби. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 27. С. 99-104.
4. Атаманюк Е.А. Гендерна рівність у сфері соціально-трудова відносин в Україні. *Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки*. 2010. № 4. Т. 4. С. 84-88.
5. Бабенко Е.В. Доктрина захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 423 с.
6. Бабухіна С.А. Гендер і влада: український політичний контекст. *Сучасне суспільство*. 2015. № 1. С. 4-12.
7. Балагур Л.О., Ганаба В.В. Особливості реалізації гендерної рівності у секторі безпеки та оборони: теоретичний аспект. *Актуальні проблеми впливу збройного конфлікту на Сході України на появу й поширення гендерно обумовленого насильства та забезпечення доступу до правосуддя: зб. тез наук. доп. наук.-практ. конф. (м. Київ, 18 вересня 2020 року)*. Київ: ДНДІ МВС України, 2020. С. 20-24.
8. Барегамян С.Х. Конституційне право на працю та його реалізація в умовах європейської міждержавної інтеграції: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. Харків, 2018. 254 с.

9. Білоус С.Г. Забезпечення гендерної рівності в трудовому праві України. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. Серія: Право.* 2010. № 14. С. 142-146.

10. Борис І.І. Окремі проблеми правового регулювання застосування засобів заохочення щодо працівників України. *Юридичний науковий електронний журнал.* 2017. № 5. С. 70-72.

11. Борисенко М.О. Поняття та форми реалізації права. *Порівняльно-аналітичне право.* 2015. № 2. С. 274-276.

12. Буга Г.С. Проблемні питання гендерної рівності жінок-поліцейських сучасного українського суспільства. *Психологічні засади забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів: матеріали кругл. столу* (м. Кривий Ріг, 10 лютого 2017 року). Кривий Ріг: ДЮІ, 2017. С. 28-33.

13. Вавженчук С.Я. Поновлення на роботі в разі незаконного звільнення або переведення як захід захисту трудових прав (частина 1). *Підприємництво, господарство і право.* 2020. № 11. С. 61-65. doi:10.32849/2663-5313/2020.11.10.

14. Вавженчук С.Я. Поновлення на роботі в разі незаконного звільнення або переведення як захід захисту трудових прав (частина 2). *Підприємництво, господарство і право.* 2021. № 1. С. 88-92. doi:10.32849/2663-5313/2021.1.15.

15. Вареник О.С. Особливості сучасного стану локального правового регулювання охорони праці. *Соціальне право.* 2020. № 3. С. 11-16.

16. Венедіктов С.В. Заохочення як форма підвищення ефективності діяльності працівників ОВС України. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ.* 2001. № 16. С. 365-367.

17. Венедіктов В.С., Мельник К.Ю. До проблеми законодавчого визначення сфери дії законодавства про працю, поняття та ознак трудових відносин. *Право і безпека.* 2021. № 1 (80). С. 124-129. doi:10.32631/pb.2021.1.17.

18. Венедіктов С.В. Щодо передумов виникнення трудових правовідносин. *Форум права.* 2010. № 4. С. 137-144.

19. Венедіктова В.М. Гендерна характеристика сучасного трудового законодавства України. *Право і безпека*. 2006. № 2. С. 85-88.
20. Вишновецька С.В., Пінчук О.Б. Проблема недопущення дискримінації в трудових відносинах. *Юридичний вісник*. 2015. № 1. С. 81-85.
21. Вілкова О.Ю. Гендерне квотування – один із механізмів реалізації гендерно чутливої державної політики зайнятості. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2014. № 2. С. 25-29.
22. Вінська О.Й., Токар В.В. Гендерна рівність та соціально-економічний розвиток країн-членів Європейського Союзу. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2016. Вип. 2. С. 32-36.
23. Вінська О.Й., Токар В.В. Гендерний розрив у країнах-членах ЄС: вимір законодавців і топ-менеджменту. *Україна – Європейський Союз: від партнерства до асоціації*. 2019. Вип. 3. С. 65-75.
24. Волинець В.В. Особливості організаційно-управлінських відносин у трудовому праві. *Форум права*. 2013. № 3. С. 93-98.
25. Волинець В.В. Реформа трудового законодавства у Франції та Україні: аналіз окремих положень. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2017. Вип. 2. Т. 2. С. 48-52.
26. Волинець В.В. Приостановление трудовых правоотношений в проекте трудового кодекса Украины. *Legea și Viața*. 2019. № 5/2. С. 43-47.
27. Ворона М.В. Гендерні стереотипи: сутність, функції, наслідки. *Статистика України*. 2010. № 4. С. 71-74.
28. Гаврилова О.О., Незнайко Д.С. Особливості правового регулювання праці жінок в Україні. *Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2016. № 2. С. 259-265.
29. Гетьманцева Н.Д., Козуб І.Г. Засіб, спосіб і форма захисту трудових прав. *Адвокат*. 2009. № 11. С. 37-42.



30. Гладкий В.В. Гідна праця суддів і панування права в Україні під час пандемії COVID-19. *Пріоритети розвитку юридичних наук у XXI столітті: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 10-11 квітня 2020 року)*. Одеса: ПФП, 2020. С. 72-75.

31. Гладкий В.В. Колапс трудових прав працівників у призмі ідеї меркантицентризму в постіндустріальному суспільстві. *Захист демократичних цінностей і дотримання прав людини в Україні: матеріали Всеукр. правн. диспути (м. Кривий Ріг, 13 грудня 2017 року)*. Кривий Ріг: ДЮІ, 2017. С. 71-76.

32. Гладкий В.В. Конструктивізм нормативних стандартів виникнення трудових правовідносин. *Соціальне право*. 2020. № 4. С. 84-89. doi:10.37440/soclaw.2020.04.16.

33. Гладкий В.В. Мета трудового права як сучасної цивілізаційної цінності. *Соціальне право*. 2021. № 3. С. 75-80.

34. Гладкий В.В. Нормування трудових прав осіб з інвалідністю: перспективи використання в Україні досвіду США. *Формування сучасної парадигми розвитку суспільства: колективна монографія / Н.Л. Березовська, В.Є. Білогур, В.Я. Волощук, А.М. Гаврилюк та ін.* Харків: Новий курс, 2022. С. 172-194. doi:10.5281/zenodo.6561111.

35. Гладкий В.В. Основні ознаки європейських цінностей. *Ціннісно-орієнтований підхід в освіті і виклики євроінтеграції: матеріали II Міжнар. наук.-метод. конф. (м. Суми, 28-29 травня 2021 року)*. Суми: СумДУ, 2021. С. 35-41.

36. Гладкий В.В. Сутність форм забезпечення антикорупційної безпеки працівників у сфері туристичної діяльності. *Туризм: міжнародний досвід та національні пріоритети: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Житомир, 24-25 червня 2022 року)*. Житомир: ПНУ, 2022. С. 24-27.

37. Гладкий В.В. Форма консонансу стабільних трудових правовідносин. *Міжнародні та національні правові виміри забезпечення стабільності:*

матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Львів, 17-18 квітня 2020 року). Львів: ЦПП, 2020. Ч. 2. С. 81-84. doi:10.5281/zenodo.3782722.

38. Гладкий В.В. Щодо розмежування звільнення та припинення повноважень судді. *Проблеми та перспективи розвитку сучасної науки*: зб. тез доп. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Рівне, 21-22 травня 2020 року): у 2 ч. Рівне: НУВГП, 2020. Ч. 2. С. 96-99.

39. Глазько С.М. Основні засади припинення трудових правовідносин. *Вісник Національного університету внутрішніх справ*. 2004. Вип. 27. С. 383-386.

40. Горчанюк О.С. Гендерні дисбаланси на військовій службі. *Правова позиція*. 2019. № 1 (22). С. 112-116. doi:10.32836/2521-6473-2019-1-112-116.

41. Горчанюк О.С. Правове регулювання проходження служби в СБ України (гендерний аспект). *Альманах науки*. 2019. № 3. С. 53-55.

42. Грибовська А.А. Конституційні засади гендерної рівності в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. Харків, 2019. 250 с.

43. Грицай І.О. Державна гендерна політика: досвід України та країн-членів ЄС. *Evropský politický a právní diskurz*. 2016. № 6. С. 176-182.

44. Грицай І.О. Принцип гендерної рівності та механізм його забезпечення: теоретико-правовий аспект: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01. Дніпро, 2018. 40 с.

45. Данилюк О.В. Юридичні факти як підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2008. 19 с.

46. Дашковська О.Р. Правове становище жінки в аспекті гендерної рівності: загальнотеоретичний аналіз: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01. Харків, 2008. 392 с.

47. Дашковська О.Р. Проблеми впровадження принципу гендерної рівності в українське законодавство: загальнотеоретичні аспекти. *Проблеми законності*. 2002. Вип. 52. С. 9-15.

48. 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 року). Суми: СумДУ, 2012. Ч. 1. С. 29-31.

49. Деякі питання здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю: Постанова КМУ від 21.08.2019 № 823 (у ред. від 03.08.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/823-2019-п> (дата звернення: 17.11.2022).

50. Джура Х.Ю. Межі свободи праці. *Eurasian Academic Research Journal*. 2017. № 5 (11). С. 111-115.

51. Дріжчана С.В. Дотримання принципу гендерної рівності при реалізації громадянами права на працю. *Університетські наукові записки*. 2008. № 3. С. 195-200.

52. Дяченко О.А. Загальноправові принципи реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин. *Соціальне право*. 2021. № 2. С. 90-95.

53. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062) (дата звернення: 17.11.2022).

54. Єрмоменко В.В. Правові форми реалізації громадянами права на працю. *Право України*. 1999. № 1. С. 16-19.

55. Єрмоменко В.В., Гоцкалюк І.П. Проблеми реалізації прав у сфері праці та соціального забезпечення. *Право та інновації*. 2019. № 3 (27). С. 35-46. doi:10.31359/2311-4894-2019-27-3-35.

56. Жигалкін І.П. Заборона дискримінації у сфері праці як принцип трудового права. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2017. № 26. С. 193-198.

57. Загальна декларація прав людини: Резолюція Генеральної Асамблеї ООН № 217 А (III) від 10.12.1948 [неофіційний переклад]. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015) (дата звернення: 17.11.2022).

58. Задоя І.І. Адміністративно-правові засади реалізації права на доступ до державної служби: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Одеса, 2013. 22 с.

59. Заїка А.А. Гендерна рівність як принцип правового статусу особи. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2016. Вип. 41, Т. 1. С. 65-70.

60. Заморська Л.І. Функції права: змістовно-теоретичний аналіз. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції.* 2015. № 6. С. 3-9.

61. Занфірова Т.А. Свобода праці в трудовому праві України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 499 с.

62. Збаржевецька Л.Д., Самсонова К.В. Гендерна рівність у сфері праці. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Серія: Економічні науки.* 2010. Вип. 18. Ч. 1. С. 255-262.

63. Зеленський В.М. Актуалізація питання щодо проблем правового регулювання трудових відносин в Україні. *Соціальне право.* 2018. № 1. С. 55-62.

64. Зеленський В.М. Теоретичні проблеми припинення трудових правовідносин в Україні. *Науковий вісник міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція.* 2019. № 37. С. 100-102.

65. Золотухіна Л.О. Забезпечення інтересів сторін трудових відносин при укладенні трудового договору. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ.* 2012. № 1. С. 170-177.

66. Ілларіонова С.І. Форми та способи захисту прав працівників в умовах ринкової економіки: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2015. 222 с.

67. Іншин М.І. Вектори ідеологічних змін у сучасному трудовому праві. *Приватне та публічне право.* 2017. № 3. С. 63-67.

68. Іншин М.І. Державна служба як сфера регулювання трудового права. *Форум права*. 2011. № 3. С. 303-308.
69. Іншин М.І. Надання працівникам можливостей для захисту від незаконного звільнення. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2014. № 10-1. Т. 2. С. 4-6.
70. Іншин М.І. Оптимізація співвідношення правового регулювання праці жінок та чоловіків. *Теоретичні питання юриспруденції і проблеми правозастосування: виклики XXI століття: матеріали наук.-практ. конф. (м. Харків, 21 червня 2019 року)*. Харків: Право, 2019. С. 45-49.
71. Іншин М.І. Правове регулювання службово-трудова відносин в Україні. Харків: УВС, 2004. 337 с.
72. Іншин М.І. Правове регулювання службово-трудова діяльності державних службовців як особливої категорії зайнятого населення України: навч. посібник. Харків: ФІНН, 2010. 672 с.
73. Іншин М.І. Соціальна безпека окремих категорій працівників. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Вип. 3-2. С. 31-36. doi:10.32844/2618-1258.2020.3-2.5.
74. Іншин М.І. Сутність сучасної ідеології трудового права України: правові проблеми. *Альманах права*. 2018. Вип. 9. С. 52-55.
75. Іншин М.І. Сутність та зміст права на працю: теоретико-правовий підхід. *Соціальне право*. 2017. № 1. С. 11-17.
76. Іншин М.І. Теоретико-правова характеристика трудових правовідносин. *Форум права*. 2014. № 1. С. 198-202.
77. Іншин М.І., Сіроха Д. І. Соціальна держава: сутність і перспективи. *Актуальні проблеми соціального права: зб. матер. учасн. Всеукр. соц. програм (заходів) ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій» у 2014 р. / за заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.О. Попелюшка*. Київ: ПВГОІ «ІРСТ Україна», 2015. С. 17-21.

78. Іншин М.І., Щербина В.І. Ідеологічні основи сучасного трудового права України: монографія. Харків: Діса плюс, 2016. 328 с.

79. Кагановська Т.Є., Семененко Т. О. Сутність принципу гендерної рівності в системі органів публічної влади України. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія: Право.* 2021. Вип. 32. С. 33-38. doi:10.26565/2075-1834-2021-32-05.

80. Казакова Н.А., Булгакова О.О. Гендерна політика Європейського Союзу в Україні: нові тенденції та сталі виклики. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія: Міжнародні відносини. Економіка. Країнознавство. Туризм.* 2021. Вип. 13. С. 8-17. doi:10.26565/2310-9513-2021-13-01.

81. Камінська Н.В. Гендерно-правова експертиза як спосіб модернізації законотворчості в Україні. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України.* 2021. № 6. С. 50-61. doi:10.32886/instzak.2021.06.06.

82. Кантор Н.Ю. Роль гендерно-правової експертизи в процесі удосконалення законодавства України. *Fundamental And Applied Researches: Contemporary Scientific and practical Solutions and Approaches: A Collection of Materials of the III International Scientific Practical Conference (Drohobych, October, 23<sup>rd</sup>, 2017).* Drohobych: Pósvit, 2017. P. 68-71.

83. Карпушова О.В. Проблеми правового регулювання праці суддів в умовах євроінтеграції України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2020. 466 с.

84. Клименко М.В. Гендерна рівність у трудових правовідносинах: питання сьогодення. *Актуальні проблеми держави і права.* 2021. № 90. С. 77-82. doi:10.32837/apdp.v0i90.3210.

85. Кобаль М.І. Забезпечення трудових прав державних службовців в умовах євроінтеграції: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 182 с.

86. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII (у ред. від 14.08.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 17.11.2022).

87. Козенко Ю.О. Норма права та її реалізація – модель і матерія правової поведінки. *Науковий вісник Львівської комерційної академії. Серія: Юридична*. 2015. № 2. С. 33-42.

88. Козіна М.В. Пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання праці спортсменів. *Митна справа*. 2013. № 6 (90). Кн. 2. С. 338-343.

89. Козіна М.В. Стан правового регулювання діяльності спортсменів як суб'єктів трудового права в Україні. *Форум права*. 2013. № 3. С. 306-311.

90. Козіна М.В. Сутність та значення поняття «професійний спортсмен». *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 28. С. 264-271.

91. Колеснік Т.В. Правовий механізм забезпечення дисципліни праці в умовах ринкової економіки: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 444 с.

92. Колот А.М. Асиметрії розвитку соціально-трудової сфери: зарубіжний досвід і вітчизняні реалії. *Україна: аспекти праці*. 2011. № 8. С. 3-11.

93. Конвенція МОП про дискримінацію в галузі праці та занять від 25.06.1958 № 111. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161) (дата звернення: 17.11.2022).

94. Конвенція МОП про охорону материнства (переглянута) від 28.06.1952 № 103. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_122](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122) (дата звернення: 17.11.2022).

95. Конвенція МОП про політику в галузі зайнятості від 09.07.1964 № 122. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_062](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_062) (дата звернення: 17.11.2022).

96. Конвенція МОП про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності від 29.06.1951 № 100. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_002](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002) (дата звернення: 17.11.2022).

97. Конвенція МОП про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками від 23.06.1981 № 156. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_010](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010) (дата звернення: 17.11.2022).

98. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18.12.1979. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207) (дата звернення: 17.11.2022).

99. Конвенція про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду від 21.06.1935 № 45. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_134](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_134) (дата звернення: 17.11.2022).

100. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР (у ред. від 01.01.2020). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 17.11.2022).

101. Кругова С.С. Конституційно-правове забезпечення гендерної рівності в Україні: дис. ... д-ра філософ.: 081. Київ, 2021. 226 с.

102. Кругова С.С. Правова природа конституційно-правових засад забезпечення рівності прав і свобод жінок та чоловіків в Україні. *Соціальне право*. 2020. № 3. С. 109-116. doi:10.37440/soclaw.2020.04.21.

103. Кругова С.С. Специфіка конституційних та законодавчих засад забезпечення рівності прав і свобод жінок та чоловіків у Данії. *Правова доктрина, правоутворення та правозастосування: проблеми зв'язку та шляхи розвитку*: матеріали наук.-практ. конф. (м. Харків, 11 жовтня 2019 року). Харків: НДІ ППСН, 2019. С. 68-73.

104. Крушельницька Т.А., Матвеева О.Ю., Наумов В.М. Соціально-економічний вплив пандемії COVID-19 у контексті державної політики



реалізації Глобальної цілі сталого розвитку № 5 «Гендерна рівність». *Ефективність державного управління*. 2020. № 2 (63). Ч. 2. С. 249-269. doi:10.33990/2070-4011.63.2020.212679.

105. Куліков Г.Т. Деякі питання регулювання заробітної плати в умовах сучасної фінансово-економічної кризи. *Вісник Донбаської державної машинобудівної академії*. 2009. № 3 (17). С. 133-137.

106. Купіна Л.Ф. Ефективність норм трудового права України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2021. 471 с.

107. Купіна Л.Ф. Ефективність норм, що забезпечують реалізацію принципу свободи праці та заборони примусової праці. *Право та державне управління*. 2021. № 1. С. 59-64. doi:10.32840/pdu.2021.1.9.

108. Купріянова А.О. Правове регулювання дисциплінарної відповідальності державних виконавців: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2019. 28 с.

109. Куцовол К.В. Проблеми забезпечення рівності жінок за національним трудовим законодавством. *Соціальне право*. 2019. № 4. С. 101-103.

110. Кучава К.О. Проблеми гендерної рівності у сфері трудових відносин в Україні. *Управління розвитком*. 2014. № 6. С. 48-50.

111. Кушнір Н.В. Сучасні проблеми гендерної рівності в трудовому праві України. *Наукові записки [Харківського економіко-правового університету]*. 2018. № 1 (20). С. 64-66.

112. Лавренко Ю.О. Перспективи вдосконалення підбору персоналу в умовах праценадлишкового ринку праці та інноваційного розвитку. *Інноваційний розвиток інформаційного суспільства: економіко-управлінські, правові та соціокультурні аспекти*: матеріали V Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Чернігів, 23 грудня 2016 року). Чернігів: ЧНТУ, 2016. С. 136-138.

113. Лагутіна І.В. Способи сприяння гендерній рівності у сфері праці. *Актуальні проблеми держави і права*. 2015. № 75. С. 343-349.

114. Ладиченко В.В. Конкурсний відбір у системі державної служби: теорія і практика. *Право України*. 2016. № 9. С. 17-28.
115. Левченко Ю.В. Гендерні квоти та представленість жінок в органах місцевого самоврядування в умовах реформи децентралізації. *Актуальні проблеми політики*. 2021. № 67. С. 75-81.
116. Легка О.В. Реалізація норм права: теоретико-правові аспекти. *Право і суспільство*. 2012. № 1. С. 30-33.
117. Лях В.В. Чому світ не побачив нової етики Сартра? *Філософська думка*. 2011. № 2. С. 114-116.
118. Максименко Н.В. Гендерна рівність: проблеми становлення та дотримання. *Форум права*. 2011. № 2. С. 551-556.
119. Маркулинець А.А., Продан В.І. COVID-19 та питання гендерної рівності. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2021. Т. 66. С. 60-63. doi:10.24144/2307-3322.2021.66.11.
120. Марущак О.О. Про питання гендерної рівності у сфері трудових відносин в Україні. *Наукова думка інформаційного століття: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Дніпро, 19 червня 2017 року)*. Одеса: Друкарник, 2017. Т. 2. С. 10-12.
121. Марценюк Т.О. Гендерна дискримінація на ринку праці в Україні (на прикладі сексуальних домагань). *Наукові записки НаУКМА. Серія: Соціологічні науки*. 2008. Т. 83. С. 50-55.
122. Мельник К.Ю., Гоц В.Я. Окремі проблеми укладання та зміни трудового договору. *Право і безпека*. 2012. № 4. С. 228-232.
123. Мельницька Н.В. Гендерні підходи щодо удосконалення правового регулювання праці жінок. *Університетські наукові записки*. 2006. № 3. С. 267-270.
124. Мельничук Н.О. Гендерна рівність в аспекті реалізації принципу договірності регулювання праці. *Форум права*. 2011. № 4. С. 466-471.

125. Миколенко О.М. Функції адміністративно-деліктного права (теоретико-правовий аспект): автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Запоріжжя, 2018. 35 с.

126. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16.12.1966. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_043](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043) (дата звернення: 17.11.2022).

127. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042) (дата звернення: 17.11.2022).

128. Мірошник О.С. Права та можливості жінок, зайнятих у сфері безпеки. URL: <https://uplan.org.ua/analytics/prava-ta-mozhlyvosti-zhinok-zainiatykh-u-sferi-bezpeky/> (дата звернення: 19.07.2021).

129. Міщук Г.Ю., Косік М.В. Гендерна нерівність у використанні трудового потенціалу: оцінка масштабів та наслідків. *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Серія: Економічні науки*. 2018. Вип. 2 (82). С. 306-313. doi:10.31713/ve2201831.

130. Модельный закон о государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин: Постановление Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ от 18.11.2005 № 26-11. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997\\_d05](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997_d05) (дата звернення: 17.11.2022).

131. Мокрицька Н.П. Про поняття форми реалізації права на працю. *Юридична Україна*. 2010. № 4. С. 91-95.

132. Мороз А.В. Впровадження гендерної рівності в органах внутрішніх справ України як процес інституціональних перетворень. *Право і безпека*. 2009. № 5. С. 185-190.

133. Мягких Г.О. Принцип гендерної рівності в системі загальнолюдських цінностей. *Актуальні проблеми держави і права*. 2008. Вип. 40. С. 172-178.

134. Новікова О.Ф., Сидорчук О.Г. Соціальна безпека та відповідальність як умова забезпечення гідної праці. *Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 25-26 квітня 2017 року). Київ: КНЕУ, 2017. С. 324-327.

135. Общая теория советского права / Н.Г. Александров, С.Н. Братусь, П.С. Грацианский и др.; под ред. С.Н. Братуся, И.С. Самощенко. Москва: Юрид. лит., 1966. 491 с.

136. Оніщенко І.Г. Гендерна політика Європейського Союзу: порядок денний для України. *Вісник Маріупольського державного університету. Серія: Філософія, культурологія, соціологія*. 2012. Вип. 4. С. 12-15.

137. Остапенко Ю.О. Основні форми реалізації трудових прав працівника. *Правова позиція*. 2021. № 2 (31). С. 60-63. doi:10.32836/2521-6473.2021-2.12.

138. Остапенко Ю.О. Правове регулювання реалізації трудових прав працівників: проблеми теорії та практики: монографія. Харків: Панов, 2023. 433 с.

139. Павліченко О.В. Мета соціального захисту жінок-працівниць Держпродспоживслужби. *Соціальне право*. 2021. № 2. С. 63-69.

140. Панченко М.В. Правовий механізм забезпечення гідної праці державних службовців України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 455 с.

141. Панченко М.В. Соціально-правова значимість гідної праці в сучасному суспільстві. *Соціальне право*. 2018. № 3. С. 41-45.

142. Панченко М.В. Щодо уточнення поняття гідної праці. *Соціальне право*. 2019. № 1. С. 33-37.

143. Пацурківський Ю.П. Реалізація права: поняття, зміст та співвідношення з суміжними категоріями. *Науковий вісник Чернівецького університету. Серія: Правознавство*. 2012. Вип. 636. С. 59-64.

144. Пилипчук Є.О. Проблема дискримінації жінок у трудовій сфері. *Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля. Серія: Юридичні науки*. 2015. № 2 (7). С. 110-114.

145. Писарева М.В. Правове регулювання трудової діяльності спортсменів: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2014. 210 с.

146. Питання проведення гендерно-правової експертизи: Постанова КМУ від 28.11.2018 № 997. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-п> (дата звернення: 17.11.2022).

147. Приймаченко Д.В. Адміністративна діяльність митних органів у сфері реалізації митної політики держави: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Дніпропетровськ, 2007. 477 с.

148. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Право на працю в системі прав людини. *Право України*. 2014. № 6. С. 102-110.

149. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV (у ред. від 07.01.2018). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (дата звернення: 17.11.2022).

150. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI (у ред. від 14.08.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 17.11.2022).

151. Про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами: Конвенція Ради Європи (Стамбульська конвенція) від 11.05.2011. *Офіційний вісник України*. 2022. № 87. Ст. 5450.

152. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI (у ред. від 30.05.2014). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17> (дата звернення: 17.11.2022).

153. Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: Наказ Мінсоцполітики України від

07.02.2020 № 86. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20> (дата звернення: 17.11.2022).

154. Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок (ДНАОП 0.03-8.08-93): Наказ МОЗ України від 29.12.1993 № 256 (у ред. від 22.12.2017). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94> (дата звернення: 17.11.2022).

155. Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності: Розпорядження КМУ від 16.12.2020 № 1578-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1578-2020-р> (дата звернення: 17.11.2022).

156. Про затвердження Порядку надання відпустки при народженні дитини: Постанова КМУ від 07.07.2021 № 693. *Офіційний вісник України*. 2021. № 56. Ст. 3459.

157. Про затвердження Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення: Постанова КМУ від 17.07.2013 № 509 (у ред. від 03.08.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/509-2013-п> (дата звернення: 17.11.2022).

158. Про захист прав людини і основоположних свобод: Конвенція Ради Європи від 04.11.1950. *Офіційний вісник України*. 1998. № 13. Ст. 270.

159. Про оголошення повторного конкурсу на зайняття посади Голови Державної служби з питань праці: Розпорядження КМУ від 15.09.2021 № 1100-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-ogoloshennya-povtornogo-konku-a1100r> (дата звернення: 17.11.2022).

160. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР (у ред. від 15.07.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр> (дата звернення: 17.11.2022).

161. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР (у ред. від 07.11.2012). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-вр> (дата звернення: 18.11.2022).

162. Про ратифікацію Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами: Закон України від 20.06.2022 № 2319-ІХ. *Офіційний вісник України*. 2022. № 52. Ст. 2942.

163. Про рекламу: Закон України від 03.07.1996 № 270/96-ВР (у ред. від 01.08.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/270/96-вр> (дата звернення: 17.11.2022).

164. Про розгляд запиту на надання інформації: Відповідь на запит Департаменту патрульної поліції від 12.05.2021 № 459зі/41/4/032021. URL: [https://dostup.pravda.com.ua/request/86128/response/321201/attach/3/459.pdf?cookie\\_passthrough=1](https://dostup.pravda.com.ua/request/86128/response/321201/attach/3/459.pdf?cookie_passthrough=1) (дата звернення: 19.07.2021).

165. Про схвалення Концепції Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року: Розпорядження КМУ від 05.04.2017 № 229-р. *Офіційний вісник України*. 2017. № 31. Ст. 951.

166. Про схвалення Концепції комунікації у сфері гендерної рівності: Розпорядження КМУ від 16.09.2020 № 1128-р. *Урядовий кур'єр*. 2020. № 185. С. 7.

167. Про участь Уряду України у міжнародній ініціативі «Коаліції дій для сприяння досягненню гендерної рівності»: Розпорядження КМУ від 21.10.2020 № 1277-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1277-2020-р> (дата звернення: 17.11.2022).

168. Прокопенко О.Ю. Теоретичні підходи щодо визначення поняття форм діяльності органів внутрішніх справ як суб'єктів забезпечення

правопорядку в регіоні. *Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія: Право.* 2015. Вип. 1. Ч. 1. С. 263-269.

169. Процевський В.О. Правове регулювання трудових відносин державних службовців: деякі проблеми. *Право України.* 2004. № 12. С. 96-101.

170. Пузанова В.В. Вияв гуманізму у випадках припинення трудових правовідносин. *Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі:* матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Житомир, 19 квітня 2018 року). Житомир: ЖНАЕУ, 2018. С. 278-280.

171. Пузанова В.В. Спроможність ототожнення зміни та новації трудового договору. *Вища освіта – студентська наука – сучасне суспільство: напрями розвитку:* матер. III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 19 квітня 2019 року). Київ: МНТУ, 2019. С. 259-261.

172. Рекомендація МОП щодо захисту жінок і дітей від сатурнізму від 29.10.1919 № 4. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_031](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_031) (дата звернення: 17.11.2022).

173. Рудік О.М. Вирішення проблеми гендерного розриву в рівні заробітної плати: досвід ЄС. *Публічне адміністрування: теорія та практика.* 2013. № 2. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Patp\\_2013\\_2\\_2](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Patp_2013_2_2) (дата звернення: 16.02.2022).

174. 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.

175. Сахарук І.С. Вдосконалення правових механізмів захисту від дискримінації у сфері праці. *Публічне право.* 2012. № 3. С. 396-404.

176. Сахарук І.С. Гендерно-нейтральна оцінка робочих місць як основа концепції рівної оплати за працю рівної цінності. *Актуальні питання розвитку юридичної науки та практики:* матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ,



15 листопада 2019 року) / за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф. І.С. Гриценка, канд. юрид. наук І.С. Сахарук. Київ: КНУ ім. Т. Шевченка, 2019. С. 397-400.

177. Сахарук І.С. Забезпечення гендерної рівності як напрям реалізації концепції гідної праці в Україні. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах: матеріали VII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 16 листопада 2018 року) / за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: ХНУВС, 2018. С. 203-206.*

178. Сахарук І.С. Заборона дискримінації як гарантія реалізації трудових прав молоді. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення: матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 08-09 жовтня 2010 року). Харків: НЮАУ ім. Я. Мудрого, 2010. С. 403-408.*

179. Сахарук І.С. Недопущення дискримінації у сфері праці як принцип трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2012. 20 с.

180. Сахарук І.С. Перспективи розвитку національного законодавства щодо заборони дискримінації у сфері праці. *Актуальні проблеми держави і права. 2010. Вип. 52. С. 436-442.*

181. Сахарук І.С. Право працівників на узгодження трудових і сімейних обов'язків: міжнародні стандарти та законодавство України. *Eurasian Academic Research Journal. 2018. № 4 (22). С. 77-86.*

182. Сахарук І.С. Правове регулювання рівних прав і можливостей окремих категорій працівників. *Науковий вісник Чернівецького університету. Серія: Правознавство. 2010. Вип. 533. С. 49-55.*

183. Сахарук І.С. Правові засоби подолання гендерних диспропорцій на ринку праці в Україні. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Юридичні науки. 2019. Вип. 1 (108). С. 42-47.*

184. Сахарук І.С. Правові основи соціальної безпеки в контексті забезпечення гідного рівня життя людини і суспільства. *Об'єднані наукою:*

*перспективи міждисциплінарних досліджень*: матеріали IV Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 9–10 листопада 2017 року). Київ: ВПЦ «Київський ун-т», 2017. С. 75-78.

185. Сахарук І.С. Рівні можливості та рівне ставлення у сфері зайнятості як правовий індикатор гідної праці в Україні. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2018. Вип. 3. С. 90-96.

186. Сахарук І.С. Рівність прав та можливостей працівників як правова основа концепції гідної праці. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2017. № 6. Т. 3. С. 63-67.

187. Сахарук І.С. Становлення та розвиток міжнародно-правових стандартів рівності та недискримінації у сфері праці. *Соціальне право*. 2017. № 2. С. 78-90.

188. Сахарук І.С. Юридичні гарантії забезпечення рівних прав та можливостей молоді у сфері праці. *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення*: матеріали VI Всеукр. наук.-практ. конф., присвяч. 25-річчю кафедри трудового та господарського права ХНУВС (м. Харків, 03 листопада 2017 року) / за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: ХНУВС, 2017. С. 250-252.

189. Сахарук І.С. Юридичні гарантії забезпечення рівності та недискримінації працівників за ознаками віку. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 20 квітня 2018 року) / за ред. М.І. Іншина, І.С. Сахарук. Київ: ЦПЄСП, 2018. С. 154-158.

190. Світенко М.І. Проблеми гендерної рівності у законодавстві про працю України. *Держава і право*. 2010. Вип. 48. С. 365-372.

191. Світовенко Д.В. Актуальні проблеми реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці та зайнятості. *Knowledge, Education, Law, Management*. 2022. № 5 (49). С. 208-212. doi:10.51647/kelm.2022.5.35.

192. Світошенко Д.В. Гендер і гендерна рівність в контексті трудового права. *Соціальне право*. 2021. № 3. С. 140-146. doi:10.32751/2617-5967-2021-03-16.

193. Світошенко Д.В. Гендерні квоти як спосіб реалізації принципу гендерної рівності у сфері зайнятості в туристичній діяльності. *Туризм: міжнародний досвід та національні пріоритети*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Житомир, 24-25 червня 2022 року). Житомир: ПНУ, 2022. С. 18-21.

194. Світошенко Д.В. Форми реалізації принципу гендерної рівності під час підбору працівників. *Соціальне право*. 2020. № 4. С. 134-139. doi:10.37440/soclaw.2020.04.25.

195. Світошенко Д.В. Нормативна основа принципу гендерної рівності у законодавстві України про працю та зайнятість. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2022. Т. 2. № 72. С. 286-290. doi:10.24144/2307-3322.2022.72.87.

196. Світошенко Д.В. Основні ознаки принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України. *Соціальне право*. 2021. № 2. С. 121-127.

197. Світошенко Д.В. Особливості європеїзації норм трудового законодавства України про реалізацію принципу гендерної рівності працівників. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів*: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 16 листопада 2022 року). Київ: КНУ ім. Т. Шевченка, 2022. С. 132-135.

198. Світошенко Д.В. Особливості реалізації політики гендерних квот в Європейському Союзі. *Сучасні дослідження в глобалізаційному світі: наука для миру і безпеки*: збірник тез Міжнародного форуму молодих учених; Дніпро: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ. 2022 р. С.252-254.

199. Світошенко Д.В. Підстава та умови матеріальної відповідальності працівників. *Соціальне право*. 2019. № 3. С. 142-146. doi:10.37440/soclaw.2019.03.25.

200. Світошенко Д.В. Правовідносини із відшкодування моральної (немайнової) шкоди в трудовому праві: суб'єкти, об'єкти та зміст. *Соціальне право*. 2020. № 1. С. 189-194. doi:10.37440/soclaw.2020.01.33.

201. Світошенко Д.В. Реформування трудового законодавства в умовах євроінтеграційних процесів в частині реалізації принципу гендерної рівності. *Сучасне право в епоху соціальних змін: матеріали XI Міжнар. наук.-практ. конф.* (м. Київ, 26 лютого 2021 року). Тернопіль: Вектор, 2021. Т. 2. С. 136-140.

202. Світошенко Д.В. Сутнісний зміст гендерних квот у сфері праці та зайнятості. *Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави: тези доп. XI Міжнар. наук.-практ. конф.* (м. Вінниця, 09 грудня 2022 року). Вінниця: Наука та безпека, 2022. С. 249-250.

203. Світошенко Д.В. Сутність способів реалізації принципу гендерної рівності працівників. *Інтернаука: міжнародний науковий журнал. Серія: Юридичні науки*. 2023. № 1 (59). С. 95-100. doi:10.25313/2520-2308-2023-1-8573.

204. Світошенко Д.В. Форми реалізації принципу гендерної рівності під час підбору працівників. *Соціальне право*. 2020. № 4. С. 134-139. doi:10.37440/soclaw.2020.04.25.

205. Серета О.Г., Кушніренко А.О. Актуальні питання гендерної рівності у трудовому праві України в умовах євроінтеграції. *Актуальні проблеми держави і права*. 2019. № 83. С. 217-224. doi:10.32837/apdp.v0i83.135.

206. Ситницька О.А. Заборона примусової праці у трудовому законодавстві України. *Університетські наукові записки*. 2011. № 3. С. 156-162.

207. Сичова В.В., Гонюкова Л.В. Гендерна рівність як чинник забезпечення сталого суспільного розвитку в Україні. *Державне будівництво*. 2014. № 1. С. 1-12. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu\\_2014\\_1\\_32](http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2014_1_32) (дата звернення: 19.02.2022).

208. Сімутіна Я.В. Юридичні факти і динаміка трудових правовідносин. *Юридичний вісник. Серія: Повітряне і космічне право*. 2015. № 3. С. 109-113.

209. Сірко Л.П. Гендерно-правова експертиза: теоретико-правова характеристика: дис. ... д-ра філос.: 081. Дніпро, 2021. 216 с.

210. Сірко Л.П. Проблеми правового регулювання гендерно-правової експертизи в Україні. *Jurnalul juridic national: teorie și practică*. 2019. № 2-1. С. 18-21.

211. Сіроха Д.І. Локальна нормотворчість суб'єктів трудового права: історико-правовий аспект. *Митна справа*. 2013. № 1 (85). Ч. 2. Кн. 1. С. 384-390.

212. Сіроха Д.І. Особливості локальних нормативних актів у сфері праці. *Соціальне право*. 2019. № 2. С. 87-93.

213. Славко А.С. Принцип гендерної рівності: досвід ЄС та впровадження в Україні. *Україна – Європейський Союз: від партнерства до асоціації: український щорічник з Європейських інтеграційних студій*. Луцьк: Терен, 2019. Вип. III. С. 340-350.

214. Собуцька Б.Б. Гендерна дискримінація в сфері праці. *Юридичні науки: проблеми та перспективи*: матеріали V Міжнарод. наук.-практ. конф. (м. Івано-Франківськ, 19-20 травня 2017 року). Херсон: Гельветика, 2017. Ч. 2. С. 34-37.

215. Советское трудовое право: учебник / под ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. Москва: Юрид. лит., 1988. 608 с.

216. 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 року). Дніпро: Середняк Т.К., 2017. С. 269-271.

217. Стецюк Л.Л. Самозахист як форма захисту цивільних прав. *Університетські наукові записки*. 2008. № 3. С. 151-158.

218. Стовець О.В. Роздуми щодо свободи слова у контексті феноменів «нової етики» та «канселінгу». URL: [https://www.academia.edu/download/67557173/%D0%A1%D0%BE%D1%86\\_%D0](https://www.academia.edu/download/67557173/%D0%A1%D0%BE%D1%86_%D0)

%B3%D1%83%D0%BC\_%D0%B2%D0%B8%D0%BC%D1%96%D1%80%D0%B8\_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%96\_%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%B0%D0%B2%D0%B8.pdf#page=260 (дата звернення: 17.11.2022).

219. Сучасна політична лексика: енциклопедичний словник-довідник / І.Я. Вдовичин, Л.Я. Угрин, Г.В. Шипунов та ін.; за наук. ред. Н.М. Хоми. Львів: Новий Світ-2000, 2015. 396 с.

220. Терела Г.В. Соціальна цінність та призначення нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю. *Порівняльно-аналітичне право*. 2020. № 4. С. 365-373.

221. Тищук Т.І. Конституційно-правовий аналіз форм реалізації рішень Конституційного Суду України. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2013. № 1. С. 132-137.

222. Тіщенко Ю.О. Сексуальні домагання як гендерна проблема. *Гендерна політика очима української молоді: матеріали підсумк. конф. XI Регіональн. конк. молод. вчених (м. Харків, 24 жовтня 2017 року) / за заг. ред. Н.В. Бібік, Г.Г. Фесенко*. Харків: ХНУМГ ім. О.М. Бекетова, 2018. С. 237-243.

223. Ткаченко Д.В. Правове регулювання відсторонення судді від виконання посадових обов'язків: дис.... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 211 с.

224. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, від 27.06.2014 (у ред. від 30.11.2015). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011) (дата звернення: 10.03.2021).

225. Устав Организации Объединённых Наций и Устав Международного Суда от 26.06.1945 (в ред. от 16.09.2005). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_010](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_010) (дата звернення: 17.11.2022).

226. Федирко Н.В. Директива Ради Європи 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 р. щодо застосування принципу рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування та зайнятості. *Зайнятість, праця та соціальний захист населення: вітчизняний та зарубіжний досвід*: колективна монографія / Т.М. Кір'ян, Л.І. Ільчук, Н.О. Гаркавенко, О.П. Скрипник та ін.; за ред. Т.М. Кір'ян. Київ: НАН України, 2017. С. 26-28.

227. Фоміна Г.Ю. Види переведення та переміщення працівників за трудовим законодавством України. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2017. Вип. 2. Т. 2. С. 113-118.

228. Фоміна Г.Ю. Правове регулювання переведення та переміщення працівників: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2021. 235 с.

229. Фоміна Г.Ю. Принципи переведення та переміщення працівників. *Юридична наука*. 2020. № 5 (107). С. 34-40. doi:10.32844/2222-5374-2020-107-5-1.04.

230. Хавлін Т.В. Гендерна політика в рамках Європейського Союзу та український вибір. *Український соціум*. 2008. № 2. С. 113-122.

231. Харитоновна О.І. Адміністративно-правові відносини: концептуальні засади та правова природа: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Одеса, 2004. 36 с.

232. Царенко О.М., Царенко С.І. Гендерна дискримінація жінок-військовослужбовців. *Правова позиція*. 2020. № 3 (28). С. 102-107. doi:10.32836/2521-6473.2020-3.19.

233. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 435-IV (у ред. від 01.01.2023). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення: 12.02.2023).

234. Чанишева Г.І. Охорона материнства як трудово-правова категорія. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2015. № 13. Ч. 1. С. 124-126.

235. Черноп'ятов С.В. Деякі питання гендерного квотування в трудовому праві. *Актуальні проблеми соціального права*. 2016. Вип. 2. С. 63-65.
236. Черноус О.В. Правові основи проходження служби в органах внутрішніх справ особами жіночої статі: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2010. 19 с.
237. Черноус О.В. Сучасні проблеми жінок у сфері трудових правовідносин. *Право і безпека*. 2012. № 3. С. 289-292.
238. Швець В.О. Забезпечення стабільності трудових правовідносин: теорія та практика: монографія. Харків: Факт, 2020. 456 с.
239. Швець В.О. Загальна сутність стабільних і нестабільних трудових правовідносин. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Вип. 6. Т. 2. С. 79-83. doi:10.32844/2618-1258.2020.6-2.14.
240. Швець В.О. Система правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин. *Соціальне право*. 2020. № 1. С. 69-73.
241. Шульженко Д.Ю., Золотько В.О. Зарубіжний досвід регулювання гендерної ситуації на ринку праці України. *Проблеми та перспективи співпраці між країнами південно-східної Європи в рамках Чорноморського економічного співробітництва і ГУАМ*. 2013. № 1. С. 387-389.
242. Шульженко І.В. Вплив міжнародних стандартів гендерної рівності у трудових правовідносинах на вітчизняне трудове право. *Економіка та право*. 2009. № 3 (25). С. 151-154.
243. Шульженко О.І. Еволюція правового регулювання забезпечення гендерної рівності у трудових правовідносинах. *Гендерне підґрунтя сучасних конфліктів*: матеріали Всеукр. панельної дискусії (м. Кривий Ріг, 24 листопада 2016 року). Кривий Ріг: ДонНУЕТ, 2016. С. 46-50.
244. Щодо використання праці фізичних осіб за договорами цивільно-правового характеру: Лист Мінсоцполітики України від 23.05. № 10620/0/2-17/13. *Все про бухгалтерський облік*. 2017. № 91. С. 10.



245. Юровська В.В. Поняття та ознаки трудових правовідносин. *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 67-72.

246. Юровська Г.В., Жданкіна Л.К. Людська гідність і гендерна рівність: конституційні метаморфози. *Вісник Конституційного Суду України*. 2021. № 1. С. 103-119.

247. Юрчик Г.М. Дискримінація на ринку праці: прояви, вітчизняний і європейський досвід подолання. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2016. № 2. С. 80-87.

248. Яковлєв О.А. Поняття централізованого правового регулювання умов праці в Україні. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2017. № 6. Т. 4. С. 87-90.

249. Ярмакі Х.П., Тригуб С.М. Форми діяльності Національної поліції України щодо протидії незаконному обігу наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2020. № 4. С. 108-112. doi:10.32850/sulj.2020.4.19.

250. Ярошенко О.М. Щодо дискримінації в реалізації права на працю. *Право України*. 2000. № 7. С. 51-54.

251. Ярошенко О.М. Щодо основних проблем реалізації джерел трудового права. *Право і безпека*. 2005. № 4. С. 133-136.

252. A List of 50 Genders and Counting: Which Gender Are You? URL: <https://www.checkli.com/checklists/viewro/58e13b2e6a3a8> (дата звернення: 17.11.2022).

253. A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020–2025: Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions of 05.03.2020 № COM(2020) 152 final. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN> (дата звернення: 21.07.2021).

254. Addressing Sexual Harassment in the #MeToo Era: An Institutional Approach / C.S. Rihal, N.A. Baker, B.E. Bunkers, S.J. Buskirk, J.N. Caviness, E.A. Collins, J.C. Copa, et al. *Mayo Clinic Proceedings*. 2020. Vol. 95 (4). P. 749-757. doi:10.1016/j.mayocp.2019.12.021.

255. Advocate-General's Opinion. Kalanke v. Freie Hansastadt Bremen. *International Women's Rights Cases* / Ed. by R. Emerton, A. Byrnes, K. Adams, J. Connors. London: Cavendish Publishing Limited, 2005. P. 165-176.

256. Allies at work: creating a lesbian, gay, bisexual and transgender inclusive work environment / Ed. by D. M. Hall. San Francisco: Out & Equal Workplace Advocates, 2009. 159 p.

257. Antl-Weiser W. The time of the Willendorf figurines and new results of Palaeolithic research in Lower Austria. *Anthropologie (Brno)*. 2009. Vol. 47. № 1-2. P. 131-141.

258. Atkinson T. Transgender inclusion in workplace diversity programs: A thesis submitted in partial fulfillment, of the requirements for the degree of Master of Arts in labor and policy studies. New York, 2009. 62 p.

259. Barátová J. Rodové nerovnosti a tržní práce. *Almanach. Aktuálne otázky svetovej ekonomiky a politiky*. 2009. R. 4. Č. 2. S. 60-77.

260. Barker M.J. 57 genders (and none for me?). Part 2. URL: <https://www.open.edu/openlearn/society/politics-policy-people/society-matters/57-genders-and-none-me-part-two> (дата звернення: 17.11.2022).

261. Beccalli B. Donne in quota: è giusto riservare posti alle donne nel lavoro e nella politica? Milano: Feltrinelli, 1999. 198 p.

262. 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.

263. Blahoř J., Balaš V., Klíma K. Srovnávací ústavní právo; 3., přeprac. a dopl. vyd.. Praha: ASPI, 2007. 511 s.

264. Brezigar S. Politike za preprečevanje in odpravljanje etnične diskriminacije in njihov vpliv v delovnem okolju. *Razprave in gradivo*. 2007. № 53. S. 231-249.

265. Budge E.A.W. Books on Egypt and Chaldea: Egyptian Ideas of the Future Life. London: Kegan Paul, Trench, Trubner & Co. Ltd, 1908. 198 p.

266. Charter of Fundamental Rights of the European Union, 2012, № C 326/02. *Official Journal of the European Union*. 2012. C. 326. P. 391-407.

267. Chepurko G. Gender Equality in the Labour Market in Ukraine. Kyiv: ILO, 2010. 50 p.

268. Council Directive amending Directive № 86/378/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes: Council Directive of 20.12.1996 № 96/97/EC. *Official Journal of the European Communities*. 1998. L. 14. P. 6-8. [нечин.].

269. Crosby F.J., Stockdale M.S., Ropp S.A. Sex Discrimination in the Workplace: Multidisciplinary Perspectives. Malden: Blackwell Pub., 2008. 352 p.

270. Datta N. New York City legally recognizes 31 different gender identities. URL: <https://trove42.com/new-york-city-recognizes-31-gender-identities/> (дата звернення: 17.11.2022).

271. Debelak M. Diskriminacija. *Pravnapraksa*. 2007. № 10 (26). S. 15-21.

272. Directive of the European Parliament and of the Council amending Council Directive № 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions: Directive of the European Parliament and of the Council of 23.09.2002 № 2002/73/EC. *Official Journal of the European Communities*. 2002. Vol. 45. L 269. P. 15-20. [нечин.].

273. Domański H. Zadowolony niewolnik?: studium o nierównościach między mężczyznami i kobietami w Polsce. Warszawa: Polska Akademia Nauk, 1992. 176 s.

274. Dovranić D., Katavić I. Utjecaj pozitivne diskriminacije na uključivanje žena na tržište rada u Republici Hrvatskoj. *Obrazovanje za poduzetništvo*. 2016. Vol. 6 (2). S. 35-42.

275. Enakost in Diskriminacija, sodobni izzivi za pravosodje / M. Bošnjak, M. Cerar, A. Kmecl, N. Kogovšek, T. Kuzmanić, T. Strojjan; D. Zagorac (ur.). Ljubljana: Mirovni inštitut 2005. 227 s.

276. Equality bodies to combat racism and intolerance at national level: ECRI general policy recommendation № 2, adopted on 07.12.2017. Strasbourg: ECRI, 2018. 27 p.

277. Erman A., Grapow H. Wörterbuch der Ägyptischen Sprache. Berlin: Akademie-Verlag, 1957. Bd. 1. 583 s.

278. Establishing a European Pillar of Social Rights: Accompanying the document Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European and Social Committee and the Committee of the Regions: Commission staff working document, 26.04.2017 № SWD/2017/0201 final. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017SC0201&from=CS> (дата звернення: 12.01.2022).

279. Fialová E., Spoustová I., Havelková B. Diskriminace a právo. Diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2007. 46 s.

280. Fitzgerald L.F. Sexual harassment: Violence against women in the workplace. *American Psychologist*. 1993. Vol. 48 (10). P. 1070-1076. doi:10.1037/0003-066x.48.10.1070.

281. Fogarty A.A., Zheng L. Gender ambiguity in the workplace: transgender and gender-diverse discrimination. Santa Barbara: Praeger, 2018. 192 p.

282. Fredman S. Antidiskriminační právo / překl. z angl. T. Kodíčková. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007. 209 s.

283. Gareth D. Nationality discrimination in the European internal market. New York: Kluwer Law International, 2003. 225 p.
284. Giddens A. *Sociology* / P.W. Sutton (ed.); 6<sup>th</sup>ed. Cambridge: Polity Press, 2009. 1194 p.
285. 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.
286. Global Gender Gap Report 2022: Insight report, July 2022. Geneva: WEF, 2022. 374 p.
287. Goal 5: Achieve gender equality and empower all women and girls. URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/> (дата звернення: 17.11.2022).
288. Goldman R. Here's a List of 58 Gender Options for Facebook Users. URL: <https://abcnews.go.com/blogs/headlines/2014/02/heres-a-list-of-58-gender-options-for-facebook-users> (дата звернення: 17.11.2022).
289. Grubbs J.E. *Women and the Law in the Roman Empire: A Sourcebook on Marriage, Divorce and Widowhood*. London: Routledge, 2002. 376 p.
290. Grunow D. Convergence, persistence, and diversity in male and female careers: does context matter in an era of globalization?: a comparison of gendered employment mobility patterns in West Germany and Denmark. Opladen: Verlag Barbara Budrich, 2006. 250 p. doi:10.2307/j.ctvhktjx0.
291. Gupta D., Garg J. Sexual harassment at workplace. *International Journal of Legal Science and Innovation*. 2020. Vol. 2 (1). P. 190-211.
292. Hervey T.K. *Justifications for sex discrimination in employment*. London: Butterworth, 1993. 264 p.
293. Hladky V.V. Managing an organization on the verge of new dangers to employees' gender safety. *Перспективи розвитку управлінських систем у соціальній та економічній сферах України: теорія і практика: матеріали VI*

Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 22 листопада 2022 року). Київ: КУ ім. Б. Грінченка, 2022. С. 111-114.

294. Holtmaat R. Catalysts for Change? – Equality bodies according to Directive 2000/43/EC: Existence, independence and effectiveness. Luxembourg: Office for Official Publications of the EC, 2007. 83 p.

295. Howard E. The European year of equal opportunities for all – 2007: is the EU moving away from a formal ideal of equality? *European Law Journal*. 2008. Vol. 14 (2). P. 168-185. doi:10.1111/j.1468-0386.2007.00409.x.

296. Hughes M.M. The sexual barrier: legal, medical, economic, and social aspects of sex discrimination. Washington, D.C.: Hughes Press, 1977. 843 p.

297. Johnson H.G. Mercantilism: Past, Present and Future. *The Manchester School of Economic & Social Studies*. 1974. Vol. 42. P. 1-17. doi:10.1111/j.1467-9957.1974.tb00098.x.

298. Judgment of the Court of 17.10.1995, case № C-450/93 –Eckhard Kalanke v Freie Hansestadt Bremen. *European Court Reports*. 1995. № I. P. 3069-3080.

299. Jurčević V., Kvartuč D. Sprječavanje diskriminacije žena u radnom pravu u cilju ostvarenja formalne i supstancijalne jednakosti. *Pravnik: časopis za pravna i društvena pitanja*. 2021. Vol. 55 (107). S. 201-228.

300. Kádár T. Equality bodies: A European phenomenon. *International Journal of Discrimination and the Law*. 2018. Vol. 18 (2). P. 144-162. doi:10.1177/1358229118799231.

301. Kermode J., Fae J. Transgender employees in the workplace: a guide for employers. London: Jessica Kingsley Publishers, 2018. 211 p.

302. Klein R. Sexuelle Gewalt gegen Studentinnen. *Sexuelle Gewalt / B. Bojack, T. Heitmeier (Hrsg.)*. Weidach: ZKS-Verlag, 2016. S. 11-25.

303. Kraińska A. Dyskryminacja kobiet w polskiej gospodarce. Elbląg: Fundacja Hutena, 2018. 123 s.

304. Kristal T., Yaish M. Does the coronavirus pandemic level the gender inequality curve? (It doesn't). *Research in Social Stratification and Mobility*. 2020. Vol. 68. PO. 1-15. doi:10.1016/j.rssm.2020.100520.

305. Kvapilová E., Porubánová S. Rovnosť rodov: prečojupotrebuje? Bratislava: Stredisko pre štúdium práce a rodiny, 2003. 127 s.

306. Lahuerta S.B. Equality Bodies: advancing towards more responsive designs? *International Journal of Law in Context*. 2021. Vol. 17 (3). P. 390-412. doi:10.1017/S1744552321000240.

307. Lazović N. A propo diskriminacija. *Helsinška povelja*. 2012. № 163. S. 53-55.

308. Lennon K., Alsop R. Gender Theory in Troubled Times. Cambridge: Polity, 2020. 258 p.

309. LGBT equality at work. London: Trades Union Congress, 2013. 41 p.

310. Liszewski W. Persons of nonbinary gender – awareness, visibility, and health disparities. *The New England Journal of Medicine*. 2018. Vol. 379. № 25. P. 2391-2393. doi:10.1056/NEJMp1812005.

311. Lloyd C.B. Sex, discrimination, and the division of labor. New York: Columbia University Press, 1975. 431 p.

312. Maj J. Gender equality in the European Union: a comparative study of Poland and Germany. Baden-Baden: Nomos, 2017. 302 p.

313. Meador B.D.S. Inanna, lady of largest heart: Poems of the Sumerian high priestess Enheduanna. Austin: University of Texas Press, 2000. 225 p.

314. Mendzhul M. Problems of the implementation of the principle of gender equality (comparative legal aspect). *Конституційно-правові академічні студії*. 2020. Вип. 2. P. 44-51.

315. Musilová M. Vývoj politiky rovných příležitostí mužů a žen v České republice v kontextu evropské integrace. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 1999. 55 s.

316. National institutions for the promotion and protection of human rights: UN Commission on Human Rights, 03.03.1992, №E/CN.4/RES/1992/54. URL: <https://www.refworld.org/docid/3b00f22a70.html> (дата звернення: 17.11.2022).

317. Oehmke T.H. Sex discrimination in employment. Detroit: Trends Pub. Co., 1974. 134 p.

318. On standards for equality bodies: Commission Recommendation (EU) № 2018/951 of 22.06.2018. *Official Journal of the European Union*. 2018. L 167. P. 28-35.

319. On the «Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation»: Opinion of the European Economic and Social Committee (COM(2004) 279 final – 2004/0084 (COD)), 15.12.2004 № 2005/C 157/14. *Official Journal of the European Union*. 2005. C. 157. P. 83-86.

320. On the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women: Council Directive of 10.02.1975 № 75/117/ЕЕС. *Official Journal of the European Communities*. 1975. L 45. P. 19-20. [нечин.].

321. On the burden of proof in cases of discrimination based on sex: Council Directive of 15.12.1997 № 97/80/ЕС. *Official Journal of the European Communities*. 1998. L 14. P. 6-8. [нечин.].

322. On the extension of Directive 97/80/EC on the burden of proof in cases of discrimination based on sex to the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland: Council Directive 98/52/EC of 13.07.1998. *Official Journal of the European Communities*. 1998. L 205. P. 66. [нечин.].

323. On the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast):



Directive of the European Parliament and of the Council of 05.07.2006 № 2006/54/EC. *Official Journal of the European Union*. 2006. L 204. P. 23-36.

324. On the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions: Council Directive of 09.02.1976 № 76/207/EEC. *Official Journal of the European Communities*. 1976. L 39. P. 40-42. [нечин.].

325. On the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes: Council Directive № 86/378/EEC of 24.07.1986. *Official Journal of the European Communities*. 1986. L 225. P. 40-42. [нечин.].

326. On the implementation the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin: Council Directive 2000/43/EC of 29.06.2000. *Official Journal of the European Communities*. 2000. L 180. P. 22-26.

327. On the implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services: Council Directive № 2004/113/EC of 13.12.2004. *Official Journal of the European Union*. 2004. L 373. P. 37-43.

328. Ona a on na Slovensku: zaostrené na rod a vek / Z. Bútorová, M. Bosa a kol. Bratislava: Inštitút pre verejné otázky, 2008. 365 s.

329. Paz Galupo M., Pulice-Farrow L., Pehl E. “There Is Nothing to Do About It”: Nonbinary Individuals’ Experience of Gender Dysphoria. Towson: Towson University, 2021. 27 p.

330. 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.

331. Petersen H. Zum Arbeitsrecht und Frauenrecht in Dänemark und Nordeuropa. København: Retsvidenskabeligt Institut B, Københavns Universitet, 1987. 23 s.

332. Pietruchová O., Mesochoritisová A. Rodová rovnosť v organizácii. Stručná sprievodkyňa. Bratislava: OKAT PLUS s.r.o., 2007. 63 s.

333. Pisár P., Jakab K, Ľapinová E. Rovnosť príležitostí na trhu práce. Banská Bystrica: Regionálne európske informačné centrum, 2008. 136 s.

334. Porubánová S. RealitaavýzvyrodovejrovnostinaSlovensku: Teóriaverzusprax. Bratislava: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2005. 240 s.

335. Precarious employment and self-reported experiences of unwanted sexual attention and sexual harassment at work. An analysis of the European Working Conditions Survey / M. Reuter, M. Wahrendorf, C. Di Tecco, T.M. Probst, A. Chirumbolo, S. Ritz-Timme, et al. *PLoS ONE*. 2020. Vol. 15 (5). P. 1-19. doi:10.1371/journal.pone.0233683.

336. Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council on the European Social Fund, 14.07.2004, № COD 2004/0165. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52004PC0493&from=EN> (дата звернення: 19.01.2022).

337. Rybak O.O. Forms of realization of the right to rest: Ukrainian realities and foreign experience. *Juris Europensis Scientia*. 2020. № 3. P. 50-54. doi:10.32837/chern.v0i3.97.

338. Saienko O. «Gender» as the concept of Constitutional Law. *Evropský politický a právni diskurz*. 2020. Vol. 7, Iss. 2. P. 145-151. doi:10.46340/eppd.2020.7.2.19.

339. Šaldová K., Tupá B., Vohlídalová M. Sexuální obtěžování vevysokoškolskémprostředí: zkušenostizavádění politikvzahraničí. *Gender, Rovne, Prilezitosti, Vyzkum*. 2009. № 1 (10). S. 8-15.

340. Scheidel W. *The Great Leveler: Violence and the History of Inequality from the Stone Age to the Twenty-First Century*. Princeton: Princeton University Press, 2016. 444 p.

341. Secretary-General's remarks at Town Hall with Young Women from Civil Society Organizations [as delivered], 31.08.2020. URL: <https://www.un.org/sg/en/content/sg/statement/2020-08-31/secretary-generals-remarks-town-hall-young-women-civil-society-organizations-delivered> (дата звернення: 17.11.2022).

342. Sedová T., Filadelfiová J., Porubánová S. *Rodová asymetriav študijných preferenciách dievčata chlapcov v oblasti informatiky a technicko-inžinierskych odborov*. Bratislava: Veda, 2009. 205 s.

343. Seguino S. The global economic crisis, its gender and ethnic implications, and policy responses. *Gender & Development*. 2010. Vol. 18 (2). P. 179-199. doi:10.1080/13552074.2010.491318.

344. Sheridan V. *The complete guide to transgender in the workplace*. Santa Barbara: Praeger, 2009. 253 p.

345. Sheridan V. *Transgender in the workplace: the complete guide to the new authenticity for employers and gender-diverse professionals*. Santa Barbara: Praeger, 2019. 188 p.

346. Sielska A. *Dyskryminacja instytucjonalna kobiet na polskim rynku pracy*. Warszawa: CeDeWu, 2017. 176 s.

347. Spoustová I., Králíková-Lužaić A., Fialová E. *Nenechte se diskriminovat a nedovolte to jiným*. Praha: Gender Studies, 2008. 98 s.

348. Standards for Equality Bodies. URL: <https://equineteurope.org/what-are-equality-bodies/standards-for-equality-bodies/> (дата звернення: 17.11.2022).

349. *Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2018-2023*. URL: <https://rm.coe.int/strategie-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-2018-2023/168079125c> (дата звернення: 17.11.2022).

350. Strategija razvoja poduzetništva žena u Republici Hrvatskoj, za razdoblje od 2014. do 2020. godine. Zagreb: Ministarstvo poduzetništva i obrta, 2014. 36 s.

351. The full (?) list of genders in LGBTQ+. URL: <https://en.protothema.gr/the-full-list-of-genders-in-lgbtq/> (дата звернення: 17.11.2022).

352. The Kaleidoscope of Gender: Prisms, Patterns, and Possibilities / ed. by J.Z. Spade, C.G. Valentine. Thousand Oaks: Pine Forge Press, 2001. 579 p.

353. Titkow A. Szklany sufit: bariery i ograniczenia karier kobiet. Monografia zjawiska. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych, 2003. 376 s.

354. Treaty on European Union (consolidated version), 2010. *Official Journal of the European Union*. 2010. Vol. 53. P. 13-46.

355. Treaty on the functioning of European Union (consolidated version), 2010. *Official Journal of the European Union*. 2010. Vol. 53. P. 47-200.

356. United Nations Development Programme: Gender Inequality Index 2022. URL: [https://hdr.undp.org/sites/default/files/2021-22\\_HDR/HDR21-22\\_Statistical\\_Annex\\_GII\\_Table.xlsx](https://hdr.undp.org/sites/default/files/2021-22_HDR/HDR21-22_Statistical_Annex_GII_Table.xlsx) (дата звернення: 12.01.2023).

357. Warat M., Krzaklewska E., Ratecka A., Slany K. Gender Equality and Quality of Life Perspectives from Poland and Norway. Frankfurt am Main: Peter Lang GmbH, 2017. 322 p.

358. Wharton A.S. The Sociology of Gender: An Introduction to Theory and Research. Malden: Blackwell Publishing, 2013. 261 p.

359. Zahradník P. Hlavní charakteristiky trhu práce a politiky zaměstnanosti EU. *Speciální analýzy*. Praha: EU Office ČS, 2008. 9 s.

360. Žgur M. Sovražni govor in diskriminacija v javni komunikaciji. *Pravna praksa*. 2009. № 11 (87). S. 18-25.

361. Zubović A. Implementacija ravnopravnosti spolova u partnerstvu Evropske unije sa zemljama u razvoju. *Znakovi vremena – Časopis za filozofiju, religiju, znanost i društvenu praksu*. 2014. № 65-66. S. 179-194.

ДОДАТКИ  
ДОДАТОК 1

**Список опублікованих праць за темою дисертації**

*Статті у наукових фахових виданнях України:  
(які входять до переліку МОН України)*

1. Світошенко Д.В. Форми реалізації принципу гендерної рівності під час підбору працівників. *Соціальне право*. 2020. № 4. С. 134-139. doi:10.37440/soclaw.2020.04.25.
2. Світошенко Д.В. Основні ознаки принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України. *Соціальне право*. 2021. № 2. С. 121-127.
3. Світошенко Д.В. Гендер і гендерна рівність в контексті трудового права. *Соціальне право*. 2021. № 3. С. 140-146. doi:10.32751/2617-5967-2021-03-16.
4. Світошенко Д.В. Нормативна основа принципу гендерної рівності у законодавстві України про працю та зайнятість. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2022. Т. 2. № 72. С. 286-290. doi:10.24144/2307-3322.2022.72.87.
5. Світошенко Д.В. Актуальні проблеми реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці та зайнятості. *Knowledge, Education, Law, Management*. 2022. № 5 (49). С. 208-212. doi:10.51647/kelm.2022.5.35.
6. Світошенко Д.В. Сутність способів реалізації принципу гендерної рівності працівників. *Інтернаука: міжнародний науковий журнал. Серія: Юридичні науки*. 2023. № 1 (59). С. 95-100. doi:10.25313/2520-2308-2023-1-8573.

*Матеріали наукових та науково-практичних конференцій:*

1. Світошенко Д.В. Реформування трудового законодавства в умовах євроінтеграційних процесів в частині реалізації принципу гендерної рівності.

*Сучасне право в епоху соціальних змін: матеріали XI Міжнар. наук.-практ. конф.* (м. Київ, 26 лютого 2021 року). Тернопіль: Вектор, 2021. Т. 2. С. 136-140.

2. Світовенко Д.В. Гендерні квоти як спосіб реалізації принципу гендерної рівності у сфері зайнятості в туристичній діяльності. *Туризм: міжнародний досвід та національні пріоритети: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф.* (м. Житомир, 24-25 червня 2022 року). Житомир: ПНУ, 2022. С. 18-21.

3. Світовенко Д.В. Особливості європеїзації норм трудового законодавства України про реалізацію принципу гендерної рівності працівників. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф.* (м. Київ, 16 листопада 2022 року). Київ: КНУ ім. Т. Шевченка, 2022. С. 132-135.

4. Світовенко Д.В. Особливості реалізації політики гендерних квот в Європейському Союзі. *Сучасні дослідження в глобалізаційному світі: наука для миру і безпеки: збірник тез Міжнародного форуму молодих учених; Дніпро: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ. 2022 р. С.252-254.*

5. Світовенко Д.В. Сутнісний зміст гендерних квот у сфері праці та зайнятості. *Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави: тези доп. XI Міжнар. наук.-практ. конф.* (м. Вінниця, 09 грудня 2022 року). Вінниця: Наука та безпека, 2022. С. 249-250.

**ДОДАТОК 2**

**Апробація результатів дисертації.** Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення та висновки обговорювалися на всеукраїнських та міжнародних конференціях і форумах: «Сучасне право в епоху соціальних змін» (м. Київ, 26 лютого 2021 року); «Туризм: міжнародний досвід та національні пріоритети» (м. Житомир, 24-25 червня 2022 року); «Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів» (м. Київ, 16 листопада 2022 року); «Сучасні дослідження в глобалізаційному світі: наука для миру і безпеки» (м. Дніпро, 02 грудня 2022 року); «Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави» (м. Вінниця, 09 грудня 2022 року).