

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ І ГЕНДЕРНА ДИСКРИМІНАЦІЯ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

GENDER EQUALITY AND GENDER DISCRIMINATION IN THE FIELD OF LABOUR RELATIONSHIP

Добош З.А., к.ю.н.,

доцент кафедри цивільного права та процесу

Навчально-науковий інститут права, психології та інноваційної освіти
Національного університету «Львівська політехніка»

У статті розглядаються аспекти гендерної дискримінації в трудовій сфері, які зачіпають важливі з точки зору задоволення фізичних і духовних потреб людини права, пов'язані з рівним доступом до роботи, рівною винагородою за рівну працю, рівними шансами просування по службі тощо. Однією з проблем гендерної дискримінації у сфері трудових відносин є асиметричний рівень заробітних плат жінок і чоловіків на користь останніх. Гендерна нерівність в оплаті праці спостерігається не тільки в Україні, а й у всіх країнах світу, що підтверджується даними глобального індексу гендерного розриву.

Приділена увага міжнародним стандартам у сфері запобігання та подолання трудової гендерної дискримінації, законодавчому регулюванню протидії гендерній дискримінації та диференціації трудових відносин і застосуванню «позитивних дій» як спеціальних тимчасових заходів з усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях жінок і чоловіків щодо реалізації права на працю. Запропоновані підходи до вирішення гендерних проблем на ринку праці з точки зору забезпечення гендерної рівності.

Вирішальна роль в усуненні дискримінації і забезпеченні рівності, в тому числі й гендерної рівності, у сфері праці належить державі, яка на основі соціальної стратегії гендерної рівності та відповідного гендерно-спрямованого законодавства щодо вирівнювання можливостей чоловіків і жінок у сфері праці може сприяти досягненню цієї мети.

Необхідно продовжувати реформувати законодавство про охорону праці жінок у руслі гендерної політики МОП, необхідно прийняти акти, більш адаптовані до сучасного підходу забезпечення рівності, наприклад такі, які включають принципи, що однаково відносяться як до чоловіків, так і до жінок. Уряд і профільні міністерства спільно з об'єднаннями роботодавців і комітетами профспілок мають розробити «дорожню карту» щодо державно-правового забезпечення гендерних стратегій і реалізації заходів, спрямованих на ліквідацію трудової гендерної нерівності та гендерної дискримінації в країні.

Ключові слова: гендер, гендерна рівність, гендерні стереотипи, дискримінація, ринок праці, трудові відносини, держава, гендерна стратегія, міжнародні стандарти, законодавство.

The article considers various aspects of gender discrimination in the workforce. In terms of satisfaction of physical and spiritual needs of a person, these aspects affect important rights related to equal access to work, fair remuneration for equal work, equitable chances of promotion, etc. One of the problems of gender discrimination in the sphere of labour relationship is the asymmetric level of wages of women and men in favour of the latter. According to the global gender gap index, gender inequality in pay is observed not only in Ukraine, but also in all countries of the world.

Special attention is paid to international standards in the field of prevention and overcoming labour gender discrimination. The paper focuses on legislative regulation of counteraction to gender discrimination and differentiation of labour relations. It examines the use of "positive actions" as special temporary measures to eliminate either legal or actual inequality in the possibilities of women and men to exercise the right to work. The study presents approaches to addressing gender problems in the labour market in terms of ensuring gender equality. State plays a crucial role in eliminating discrimination and ensuring equality, including gender equality, in the field of labour.

State is able to contribute to achieving this goal, as it relies on a social strategy of gender equality and relevant gender-directed legislation on equalization of opportunities for men and women in the field of labour. It is necessary to continue to reform the legislation on the protection of women within the framework of the ILO's gender policy.

It means the importance of introducing the acts which are better adapted to the modern approach of ensuring equality. They, for example, include principles that equally refer to both men and women. The government and relevant ministries, together with employers' associations and trade union committees, should develop a "roadmap" on state-legal support for gender strategies and implement measures aimed at eliminating labour gender inequality and gender discrimination in the country.

Key words: gender, gender equality, gender stereotypes, discrimination, labour market, labour relationship, state, gender strategy, international standards, legislation.

Актуальність теми. Україна як демократична правова держава проголошує пріоритет прав людини, закріпивши в Основному Законі країни гарантії дотримання прав і свобод людини на принципах рівності і недискримінації. Ст. 2 Конституції України закріплює рівність усіх перед законом, забороняє привілеї чи обмеження за будь-якими ознаками, в тому числі й за ознакою статі [8]. У порядку денному в сфері сталого розвитку на період до 2030 року йдеться про необхідність забезпечення гендерної рівності з тим, щоб ніхто не був забутий, що незмінне забезпечення всебічного врахування гендерних факторів при здійсненні запланованої мети має вирішальне значення [18, с. 9].

Гендерна дискримінація найбільш виразно виявляється у сфері трудових відносин. Згідно зі ст. 2-1 КЗпП України пряме або непряме обмеження прав працівників за різними ознаками, порушення принципу рівності прав і можливостей, будь-яка інша дискримінація у сфері праці заборонені [6]. Але формально задекларовані Конституцією України та у чинному трудовому законодавстві прин-

ципи рівності прав і можливостей працівників фактично на практиці не працюють належним чином, потребуючи відповідного вдосконалення.

Особливої актуальності ця проблема набуває нині, в часи посилення глобальної фінансово-економічної кризи, пов'язаної з пандемією COVID-19. Спалах пандемії поглиблює нерівність в усіх сферах і може звести нанівець той обмежений прогрес, який було досягнуто останніми десятиліттями щодо забезпечення гендерної рівності в усіх країнах світу.

У гендерних відносинах, в тому числі й у сфері трудових відносин, найбільш вразливою групою залишаються жінки, які мають менші можливості використання рівних із чоловіками прав. Як зазначають фахівці Європейського банку реконструкції та розвитку, факторами, що сприяють потраплянню жінок у категорію низькооплачуваних працівників порівняно з чоловіками, є їх дискримінація за соціальною ознакою разом із гендерною стереотипізацією, яка ставить жінок і чоловіків у нерівне становище

в плані оплати їх праці, доступу до джерел фінансування, можливостей кар'єрного росту [17, с. 7].

Хоча в Україні, як і в більшості країн світу, приймаються закони, спрямовані на захист прав жінок, на практиці ці права продовжують порушуватися, не розв'язані проблеми гендерної нерівності, зокрема на ринку праці, зберігаються розбіжності між спробами законодавчого закріплення принципів гендерної рівності та реаліями соціальних процесів у багатьох сферах суспільного життя, що актуалізує цю тему та зумовлює подальший науковий пошук шляхів удосконалення трудового законодавства щодо подолання гендерної дискримінації та забезпечення рівності можливостей чоловіків і жінок у сфері праці.

Метою статті є вивчення теоретичних і практичних питань, що виникають у зв'язку з реалізацією принципів рівності та заборони дискримінації у правовому регулюванні трудових і пов'язаних із ними відносин.

Ступінь дослідженості теми. Заборона дискримінації як один із правових стандартів політики в сфері праці, відображених у міжнародному та національному праві, розглядається у наукових працях Н. Болотіної, І. Сахарук, О. Кисельова, Р. Кондратьєва, П. Пилипенко, О. Ярошенко та інших вчених.

Дослідженню гендерної проблематики в українському суспільстві присвячені наукові розвідки вчених різних галузей суспільних наук: Р. Ануфрієвої, О. Балакіревої, О. Бойка, Г. Герасименко, І. Демченко, О. Забужко, О. Іваненко, К. Карпенко, Н. Лавріненко, К. Левченко, Е. Лібанової, О. Луценко, Л. Лобанової, О. Макарової, Т. Мельник, І. Мироненко, С. Оксамитної, М. Рубчак, Л. Смоляр, В. Фесенко, О. Яременка та інших. Але гострота і тривалість проблем гендерної дискримінації, в тому числі й у сфері трудових відносин, актуалізує потребу у подальших розвідках з метою подолання гендерної нерівності та посилення правового захисту від гендерної дискримінації.

Виклад основного матеріалу. Принцип правової рівності як один із основних принципів правового регулювання є тим соціальним явищем, яке характеризує якісні параметри функціонування будь-якого демократичного суспільства. Цей принцип, визнаний людством однією з найважливіших умов його нормального розвитку та організації життєдіяльності людей, привертає увагу вчених різних галузей права, в тому числі й трудового. Будучи одним із основних принципів трудового права, принцип рівності прав і можливостей працівників поширюється на всі джерела і норми трудового права, а отже зобов'язує трудове законодавство та інші нормативні правові акти, колективні договори, угоди встановлювати рівний обсяг трудових прав для усіх працівників, які перебувають в однаковому правовому становищі.

Невід'ємним складником загальної концепції рівності є гендерна рівність. Багатовимірне і неоднозначне поняття «гендер», яке по-різному тлумачиться численними дослідниками, стало останнім часом центральною категорією міждисциплінарної наукової галузі знання. Не вдаючись до етимологічного аналізу поняття «гендер», наукових і методологічних обґрунтувань статусу цієї категорії, зауважимо, що сучасна наука розглядає гендер як соціально сконструйовані характеристики відмінностей у поведінці та емоційних реакціях між чоловіками та жінками, соціально-закріплені ролі, які певне суспільство розглядає як відповідні жінкам і чоловікам, як соціальну модель їх взаємодій в основних інститутах суспільства.

Ключова відмінність гендеру від статі полягає у тому, що остання категорія характеризується більшою інертністю, тоді як гендер передбачає можливість зміни усталеного порядку соціальних відносин між чоловіками і жінками [12, с. 60]. У зв'язку з цим трудове законодавство має адаптуватися під мінливі соціально-економічні відносини з метою досягнення гендерної рівності як рівності потен-

ційних можливостей і рівної участі в житті суспільства чоловіків і жінок.

Забезпечення гендерної рівності у трудових правовідносинах знайшли відображення в багатьох міжнародних актах, зокрема в Загальній Декларації прав людини, в якій зазначено, що кожна працююча людина має право на справедливі та сприятливі умови праці, рівну оплату за рівну працю тощо. Заборона дискримінації в трудових відносинах закріплена у багатьох конвенціях і рекомендаціях Міжнародної організації праці.

Наприклад, у ст. 1 Конвенції МОП «Про дискримінацію в галузі праці та зайнятості» 1958 року [7] наводиться визначення дискримінації у сфері праці, під якою розуміється будь-яке розрізнення, недопущення або перевага за різними ознаками, в тому числі і за ознакою статі, які призводять до знищення або порушення рівності можливостей у галузі праці та зайнятості. Закликає до активнішого викоринення гендерної дискримінації у сфері праці Резолюція МОП стосовно гендерної рівності, справедливої оплати праці та охорони материнства, ухвалена 2004 року Міжнародною конференцією праці [16].

У Резолюції зазначено, що гендерна дискримінація очевидна в усьому світі. Вона стосується доступу до ресурсів, освіти, економічних можливостей, до права політичного голосу, до влади. Хоча ступінь участі жінок у глобальній робочій силі продовжує зростати, проте їм платять за працю на 30-60% менше, ніж чоловікам. Жіноча праця здебільшого використовується на ненадійних робочих місцях, на місцях, які не вимагають високої кваліфікації. Жінки часто піддаються домаганням на роботі, частіше і довше, ніж чоловіки, страждають від безробіття [16, с. 1].

Радою Європи була розроблена та прийнята «Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки», яка є основним дороговказом на шляху подолання гендерної нерівності і дискримінації у всіх її виявах. Зокрема, цим документом передбачено «подолання постійних гендерних прогалин у сфері зайнятості, оплати праці, бідності» [20, с. 9].

Аналіз міжнародно-правових норм про заборону дискримінації свідчить про те, що відмінності, обмеження або переваги у правах щодо окремих громадян або категорій осіб визнаються дискримінаційними, якщо вони не мають об'єктивного і розумного обґрунтування або не відповідають поставленій меті.

В Україні для досягнення паритетності у правовому становищі чоловіків і жінок, у тому числі й у трудових відносинах, прийнято Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» 2005 року (далі – Закон) [14]. У Законі рівні права жінок і чоловіків визначаються як відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі, а гендерна рівність розуміється як рівний правовий статус чоловіків і жінок та рівні можливості, тобто рівні умови для реалізації рівних прав чоловіків і жінок.

Рівним правам і можливостям у сфері праці присвячені ст.ст. 17-19 цього Закону. Зокрема, йдеться про обов'язки роботодавців забезпечувати жінкам і чоловікам рівні права та можливості у працевлаштуванні, кар'єрному зростанні, підвищенні кваліфікації, здійснювати рівну оплату при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці тощо. Встановлена заборона для роботодавців при працевлаштуванні надавати перевагу одній зі статей, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, передбачені інші вимоги щодо дотримання принципу гендерної рівності.

Законодавство передбачає диференціацію правового регулювання трудових відносин, тобто враховує певні фізіологічні особливості організму людини, зокрема і жінок, різні умови і специфіку праці. Як слушно зазначають О. Коваленко і Р. Шабанов, такого роду особливості є об'єктивними факторами реальності, які ускладнюють

процес реалізації прав окремих категорій осіб, роблять їх більш вразливими порівняно з іншими. Тому держава повинна підходити диференційовано до правового регулювання праці, створивши комплекс заходів, які б, ґрунтуючись на принципі безумовного пріоритету збереження життя і здоров'я людини, вирівнювали права і можливості таких осіб з правами і можливостями інших [5, с. 128].

Диференціація є визначальною властивістю трудового права, а її поглиблення, врахування все більш широкого кола факторів, які впливають на процес трудової діяльності, є тенденцією сучасного трудового законодавства. Так, у багатьох статтях КЗпП та інших законодавчих актів України закріплені спеціальні норми, що диференціюють працю жінок. Зокрема, забороняється застосування праці жінок на важких роботах чи на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, встановлюються обмеження щодо їх праці у нічний час, надаються різні пільги вагітним і жінкам, які мають малолітніх дітей тощо.

У ст. 6 Закону «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» зазначено, що спеціальний захист державою окремих категорій осіб, які потребують такого захисту; надання їм пільг і компенсацій, встановлення спеціальних соціальних гарантій не вважається дискримінацією [13]. Ці норми відповідають міжнародним стандартам, зокрема Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), положення якої передбачають необхідність забезпечення рівних стартових можливостей і розширення прав жінок шляхом створення сприятливих умов та, враховуючи їх біологічні і соціальні відмінності, запровадження спеціальних заходів у їх компенсаційному і заохочувальному сенсах (affirmative or positive action), тобто заходів державної політики, спрямованих на досягнення реальної рівності за рахунок надання працюючим жінкам певних переваг [15, с. 71].

Спеціальні правові заходи у вигляді преференцій, квот чи інших соціальних практик, які враховують соціальні та біологічні відмінності між чоловіками та жінками, запроваджуються з метою вирівнювання їх соціально-економічних і політичних статусів, у тому числі й вирівнювання становища жінок і чоловіків на ринку праці, в західній гендерній теорії отримали назву "substantive equality" («рівність по суті»), яка охоплює такі концепції як «рівність можливостей», «рівність у доступі до можливостей» і «рівноцінність результатів», та є розповсюдженою світовою практикою [9, с. 112].

У вітчизняній юридичній літературі такі правові заходи називають «позитивною дискримінацією». В Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» використовується назва «позитивні дії», під якими розуміються спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях жінок і чоловіків щодо реалізації прав і свобод, встановлених Конституцією і законами України [14].

Серед науковців точиться дискусія щодо доцільності впровадження норм позитивної дискримінації. Якщо одні вважають це позитивним для забезпечення жінкам рівних можливостей у доступі до універсальних прав [1, с. 80], то інші стверджують, що виокремлення жінок за такими додатковими правами ще більше зменшує їх конкурентоспроможність на ринку праці, порушує права чоловіків, які знаходяться в однакових із жінками умовах [10, с. 30].

Слід зазначити, що останнім часом у багатьох європейських країнах відбувається поступове скасування або послаблення винятками і застереженнями тих юридичних норм, які встановлюють спеціальну охорону праці жінок. Деякі акти по спеціальній охороні жіночої праці оголошуються судами такими, що суперечать законам про заборону дискримінації за ознаками статі і оголошуються позбавленими юридичної сили.

Так, суд Європейського Союзу (Court of Justice of the European Union) на основі Директиви Ради 76/207/ЄЕС про імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування, професійного навчання, просування по службі та умов праці (зміненої Директивою Європейського Парламенту та Ради Європейського Союзу 2002/73/ЄС від 23.09.2002) [4] у своїх рішеннях підкреслює, що позитивна дискримінація загалом є незаконною. Надання переваг одній із груп за формальними ознаками, не беручи до уваги кваліфікацію і досвід, є нечесним і призводить до негативних наслідків для бізнесу, який через це наймає не досить кваліфіковані кадри [12, с. 61].

Викликає заперечення серед науковців і практиків і така спроба вирішення проблеми гендерної нерівності як квотування робочих місць. Так, на думку М. Нежежиної, квотування робочих місць є нелогічним, оскільки на перший план висуюються не ділові якості претендента, прийнятого на роботу, а його стать, що може абсолютно не відповідати інтересам роботодавця і обмежувати права більш кваліфікованих працівників, не прийнятих на роботу на догоду реалізації цієї політики. Загалом політика квотування суперечить загально-правовому принципу рівності [12, с. 62].

Як зазначають М. Лушнікова та Н. Тарусина, сучасне законодавство, яке регулює працю жінок і осіб з сімейними обов'язками, за сутністю є захисним законодавством. Передбачені ним гарантії нині сприймаються роботодавцями як тягар, якого краще уникати. У цьому контексті, на думку названих авторів, справедливою є така концепція розвитку трудового законодавства, відповідно до якої акцент повинен бути перенесений із захисних на антидискримінаційні заходи. В іншому випадку благі наміри вкотре можуть вилитися у прямо протилежні наслідки, а супергарантії перетворяться в антигарантії [2, с. 204].

Комплекс заходів позитивної дискримінації повинен носити тимчасовий характер і бути відмінений після досягнення своєї мети, тобто припинення виявів дискримінації щодо цільової групи, трудові права якої були утиснені, та відновлення рівності можливостей і рівноправного ставлення до всіх. У зв'язку з цим передбачається постійний моніторинг заходів на предмет їх ефективності та внесення необхідних коригувань у політику позитивної дискримінації.

Однією з проблем гендерної дискримінації у сфері трудових відносин є асиметричний рівень заробітних плат жінок і чоловіків на користь останніх. Гендерна нерівність в оплаті праці спостерігається не тільки в Україні, а й у всіх країнах світу, що підтверджується даними глобального індексу гендерного розриву (The Global Gender Gap Index) [21].

Причинами такого розриву в зарплаті є, серед іншого, стереотипи щодо чоловічої і жіночої ролі в суспільстві та традиційні патріархальні уявлення про призначення жінки здебільшого для ведення домашнього господарства і виховання дітей, професійна горизонтальна і вертикальна сегрегація жінок у трудових відносинах, переривання трудової кар'єри і відставання жінок у підвищенні кваліфікаційного рівня через період народження і виховання дітей тощо.

Особливо яскраво ці ознаки гендерної дискримінації виявляються у тих випадках, коли рівень зарплатні у працівників-чоловіків і працівників-жінок, які обіймають рівнозначні посади, є різним у межах одного підприємства чи роботодавця. В зарубіжних країнах застосовуються різні методи для виявлення та подолання різниці у заробітній платі чоловіків і жінок.

Так, у Швеції щорічно кожен роботодавець, який має більше десяти найманих працівників, повинен подавати відомості про різницю у заробітній платі своїх працівників, що дозволяє виявити невідповідності у оплаті праці та застосовувати відповідні заходи щодо їх

попередження [19]. У Франції роботодавці великих компаній зобов'язані публікувати відомості щодо оплати праці, просування по службі, підвищення заробітної плати за гендерною ознакою, які оцінюються за 100-бальною шкалою. У випадку отримання 75 балів та менше за три роки підряд на підприємства накладаються штрафні санкції у розмірі 1% від фонду заробітної плати [11, с. 3].

Висновки. Вирішальна роль в усуненні дискримінації і забезпеченні рівності, в тому числі й гендерної рівності, у сфері праці належить державі, яка на основі соціальної стратегії гендерної рівності та відповідного гендерно-спрямованого законодавства щодо вирівнювання можливостей чоловіків і жінок у сфері праці може сприяти досягненню цієї мети.

Вважаємо, що необхідно продовжувати реформувати законодавство про охорону праці жінок у руслі гендерної політики МОП, тобто необхідно прийняти акти, більш адаптовані до сучасного підходу забезпечення рівності, наприклад такі, що включають принципи, які однаково відносяться як до чоловіків, так і до жінок. Так, норми щодо захисту здоров'я працівників у конкретних випадках повинні бути спрямовані на усіх працівників незалежно від статі.

Особливі заходи щодо жінок слід приймати тільки при виконанні такої роботи, яка може бути потенційно небезпечною для репродуктивної функції жінок, причому від-

повідні норми повинні бути перетворені законодавцем із імперативних у диспозитивні норми, надаючи право роботодавцям і працівникам колективних або індивідуальних трудових договорів вирішувати питання про надання тих чи інших привілеїв або пільг особам жіночої статі, які б визначалися їх репродуктивною функцією чи іншими психофізичними особливостями.

Проблеми, пов'язані з гендерною дискримінацією у сфері праці, як слушно зазначають представники Групи технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи, можуть вирішуватися різними способами: через колективні договори (угоди); через участь у різних консультаціях, зустрічах, нарадах, у тому числі і на самому підприємстві; шляхом вироблення програм діяльності профспілок із цього питання тощо [3, с. 20].

Уряд і профільні міністерства спільно з об'єднаннями роботодавців і комітетами профспілок мають розробити «дорожню карту» щодо державно-правового забезпечення гендерних стратегій і реалізації заходів, спрямованих на ліквідацію трудової гендерної нерівності та гендерної дискримінації в країні. Здійснення цих кроків сприятиме процесу формування кваліфікованого людського капіталу на ринку праці, не застереженого гендерними бар'єрами, заснованого на рівній конкурентності чоловіків і жінок, довгостроковому економічному розвитку.

ЛІТЕРАТУРА

1. Буроменский М. Международно-правовые предпосылки гендерного реформирования украинского законодательства. *Рівність жінок і чоловіків в Україні: правові аспекти : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф.*, Україна, Київ, 20-21 листопада 2000. Київ, 2000. С. 80–88.
2. Гендер в законе : монографія / М.В. Лушникова, Н.Н. Тарусина, А.М. Лушников. М. : Проспект, 2015. С. 204.
3. Гендерна рівність у світі праці в Україні. Міжнародне бюро праці, Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. Київ : МБП, 2010. 50 с.
4. Директива Европейского Парламента и Совета Европейского Союза 2002/73/ЕС от 23.09.2002, изменяющая Директиву Совета 76/207/ЕЭС об имплементации принципа равенства мужчин и женщин в вопросах трудоустройства, профессионального обучения, продвижения по службе и условиях труда. URL: <https://base.garant.ru/2564496/> (дата звернення: 19.10.2020).
5. Коваленко О., Шабанов Р. Дискримінація чи єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин: що нівелюється МОЗ на шляху досягнення гендерної рівності в Україні. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 6. С. 128–136.
6. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР № 322-VIII від 10.12.1971. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5> (дата звернення: 19.10.2020).
7. Конвенція «Про дискримінацію в галузі праці та занять» № 111: прийнято МОП 25.06.1958. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/en/993_161 (дата звернення: 01.04.2018).
8. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
9. Кормич Л.І. Паритетна демократія. Конспект лекцій. Національний університет «Одеська юридична академія». Одеса : Фенікс. 2013. 318 с.
10. Лаврінчук І.П. Трудове законодавство України. Гендерна експертиза / відп. ред. Т.М. Мельник. Київ : Логос. 2001. 70 с.
11. Лопушняк Г.С., Шандар А.М. Гендерна диференціація оплати праці в Україні. Social and labour relations: theory and practice. 2019. URL: https://businessperspectives.org/images/pdf/applications/publishing/templates/article/assets/12064/SLRTP_2019_01_Lopushnyak.pdf (дата звернення: 16.10.2020).
12. Небезина М.В. Проблемы гендерного равенства в трудовых отношениях : дис. канд. юрид. наук. 12.00.05. Институт законод-ва и сравнительного правоведения при Правительстве РФ. Москва, 2019. 187 с.
13. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. *Відомості Верховної Ради*. 2013. № 32. Ст. 412.
14. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 2005, № 52, ст. 561.
15. Равенство в сфере труда – веление времени. Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Международная конференция труда, 91-я сессия, 2003 год. С. 71. URL: <https://www.ilo.org/public/russian/standards/decl/download/russian.pdf> (дата звернення: 15.10.2020).
16. Резолюція XVIII Всесвітнього конгресу Міжнародної конфедерації вільних профспілок (МКВП). м. Міядзікі, Японія, грудень 2004 року. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/865_001#Text (дата звернення: 19.10.2020).
17. Стратегія содействия в обеспечении равноправия полов. Проект ЕБРР. Документ Европейского банка реконструкции и развития. URL: <file:///C:/Users/User/Downloads/draft-gender-strategy-russian.pdf> (дата звернення: 18.10.2020).
18. Улучшение положения женщин. Доклад Третьего комитета. Семьдесят четвертая сессия ГА ООН. 26 ноября 2019 года. Документ ООН. A/74/392.
19. Штылева М.В. Реализация политики гендерного равенства в странах Северной Европы. *Женщина в российском обществе*. 2012. № 1. С. 78.
20. Council of Europe (2018). Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки [Strategiia hendernoї rıvnosti Rady Yevropy na 2018-2023 roky] (59 p.). Retrieved from <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4> (дата звернення: 15.10.2020).
21. World Economic Forum (2018). The global gender gap report 2018 (367 p.). URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf (дата звернення: 19.10.2020).