

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.86.3.2>

## ДО ПИТАННЯ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ В УКРАЇНІ

**Гарасимків Л.І.,**  
*аспірантка кафедри трудового права*  
*Національного юридичного університету*  
*імені Ярослава Мудрого*

### **Гарасимків Л.І. До питання нормативно-правового забезпечення гендерної рівності в трудових правовідносинах в Україні.**

У статті досліджено сучасний рівень розвитку національного законодавства стосовно заборони дискримінації у сфері праці й забезпечення гендерної рівності у трудових правовідносинах. Наголошено, що заборона дискримінації у сфері праці й забезпечення гендерної рівності є дуже важливим елементом розвитку сучасної демократичної країни. Встановлено, що національне законодавство у цій сфері складають міжнародно-правові документи, ратифіковані Україною, Конституція України, закони та підзаконні нормативно-правові акти України з розглядуваного питання. Проаналізувавши їх коротко, зроблено наступні висновки. Так, Конституція України закріплює неможливість надання привілеїв чи обмежень за ознаками статі; Кодекс Законів про працю України містить в основному норми спрямовані на захист жінок з метою надання їм рівної з чоловіками конкурентної спроможності на ринку праці; у законах України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» вперше на національному рівні було надано чітке визначення «гендерна рівність», визначено механізм забезпечення гендерної рівності, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у трудовій сфері та передбачено відповідальність за порушення цих норм; «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» надано визначення таким поняттям як «дискримінація» та «позитивні дії» чим розмежував ці два поняття; підзаконні нормативно-правові акти були прийняті для регулювання окремих питань щодо забезпечення гендерної рівності, зокрема таких як проведення гендерно-правової експертизи законодавства, підвищення соціального статусу жінок, вдосконалення роботи центральних і місцевих органів щодо забезпечення гендерної рівності та ін. Тобто робота щодо введення принципу гендерної рівності в суспільне життя на правовому рівні органами державної влади дійсно здійснюється. Разом з тим важливим є не тільки їх закріплення на законодавчому рівні, а й втілення їх у життя. Оскільки на сьогодні більшість норм чинного законодавства не застосовується, так як не має чіткого механізму їх застосування, і як наслідок органи, які мали б забезпечувати дотримання принципу гендерної рівності працюють не узгоджено між собою. І важливу роль у здійсненні цього завдання, у першу чергу, повинна відігравати співпраця центральних і місцевих органів безпосередньо з учасниками суспільних відносин: роботодавцями, працівниками, а також особами, які тільки здобувають відповідні професійні якості.

**Ключові слова:** міжнародно-правові документи, національне законодавство, сфера праці, трудові правовідносини, дискримінація, гендерна рівність, працівники.

### **Harasymkiv L.I. To the issue of normative and legal provision of gender equality in labor relations in Ukraine.**

The article examines the current level of development of national legislation regarding the prohibition of discrimination in the field of labor and ensuring gender equality in labor relations. It was emphasized that the prohibition of discrimination in the field of labor and ensuring gender equality is a very important element of the development of a modern democratic country. It has been established that international legal documents ratified by Ukraine, the Constitution of Ukraine, laws and by-laws of Ukraine on the issue under consideration make up the national legislation in this area. Having analyzed them briefly, the following conclusions were drawn. Thus, the Constitution of Ukraine enshrines the impossibility

of granting privileges or restrictions based on gender; The Code of Labor Laws of Ukraine mainly contains norms aimed at protecting women with the aim of giving them equal competitiveness with men in the labor market; the laws of Ukraine «On ensuring equal rights and opportunities for women and men» for the first time at the national level provided a clear definition of «gender equality», defined a mechanism for ensuring gender equality, ensuring equal rights and opportunities for women and men in the labor sphere, and provided for responsibility for violations of these norms; «On the Principles of Prevention and Counteraction of Discrimination in Ukraine» defines such concepts as «discrimination» and «positive actions» and distinguishes between these two concepts; subordinate legal acts were adopted to regulate certain issues related to ensuring gender equality, in particular, such as conducting a gender-legal examination of legislation, improving the social status of women, improving the work of central and local bodies to ensure gender equality, etc. That is, work on the introduction of the principle of gender equality into public life at the legal level by state authorities is really being carried out. At the same time, it is important not only to establish them at the legislative level, but also to put them into practice. Since today most of the norms of the current legislation are not applied, as there is no clear mechanism for their application, and as a result, the bodies that should ensure compliance with the principle of gender equality work inconsistently among themselves. And an important role in the implementation of this task, first of all, should be played by the cooperation of central and local bodies directly with the participants of public relations: employers, employees, as well as persons who are just acquiring relevant professional qualities.

**Key words:** international legal documents, national legislation, sphere of work, labor relations, discrimination, gender equality, employees.

**Постановка проблеми.** Відповідно до ст. 24 Конституції України [1] громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Тобто одним із основних завдань нашої держави є забезпечення рівності громадян у всіх суспільних відносинах, у тому числі й трудових. Заборона дискримінації у сфері праці й забезпечення гендерної рівності є дуже важливим елементом розвитку сучасної демократичної країни. Разом із тим держава повинна потурбуватися не тільки про закріплення цього принципу на законодавчому рівні, а й про механізми забезпечення його на місцях та варіанти захисту для громадян у разі його порушення. Механізм забезпечення гендерної рівності включає в себе нормативно-правову складову, яка, у свою чергу, є частиною системи чинного законодавства України, до якої входять: міжнародно-правові документи, ратифіковані Україною, Конституція України, закони України, підзаконні нормативно-правові акти. Для того щоб скласти уявлення про сучасний рівень розвитку національного законодавства з цього питання, необхідно детально його дослідити.

**Стан опрацювання.** Питання правового забезпечення гендерної рівності в трудових правовідносинах були предметом наукового пошуку в роботах таких учених, як В. Андрієв, М. Бару, В. Бурак, Н. Вапнярчук, Н. Гетьманцева, Л. Грузінова, І. Дмитрієва, В. Жернаков, Т. Занфірова, З. Козак, В. Короткін, Г. Митрицька, П. Пилипенко, В. Прокопенко, О. Процевський, О. Ярошенко та ін.

**Мета статті** – дослідити сучасний рівень розвитку національного законодавства стосовно заборони дискримінації у сфері праці й забезпечення гендерної рівності в трудових правовідносинах.

**Виклад основного матеріалу.** Національне законодавство з питань заборони дискримінації у сфері праці й забезпечення гендерної рівності в трудових правовідносинах складають:

– міжнародно-правові документи, ратифіковані Україною, зокрема: Загальна декларація прав людини від 10.12.1948; Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18.12.1979; конвенції МОП № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності від 29.06.1951, № 103 про охорону материнства від 28.06.1952, № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять від 25.06.1958, № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками від 23.06.1981; Європейська соціальна хартія (переглянута) РЄ від 03.05.1996 та ін.;

– вітчизняне законодавство, а саме: Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР, Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII, закони України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 № 2866-IV, «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 № 5207-VI, «Про зайнятість населення»

від 05.07.2012 № 5067-VI, «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР, «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР, «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-XII та ін. законодавчі акти, які регулюють питання забезпечення гендерної рівності працівників у більш вузьких галузях (науки, охорони здоров'я, освіти та ін.);

– підзаконні нормативно-правові акти України, зокрема: постанови Кабінету Міністрів України № 997 «Питання проведення гендерно-правової експертизи» від 28.11.2018, № 1087 «Про консультативно-дорадчий орган з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання та протидії домашньому насильству та протидії торгівлі людьми» від 05.09.2007; розпорядження Кабінету Міністрів України № 752-р «Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022–2024 роки» від 12.08.2022; Концепція комунікації у сфері гендерної рівності, схвалена Кабінетом Міністрів України від 16.09.2020, реалізація якої розрахована на період до 2025 року; укази Президента України № 283/2001 «Про підвищення соціального статусу жінок в Україні» від 25.04.2001, № 1135/2005 «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 26.07.2005, № 119/2021 «Про Національну стратегію у сфері прав людини» від 24.03.2021, № 722/2019 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» від 30.09.2019, наказ Міністерства соціальної політики України № 56 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах» від 29.01.2020 та ін.

Основні засади забезпечення гендерної рівності в суспільних відносинах, у тому числі трудових, закріплені в Конституції України, до якої відповідно до вимог Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок під тиском громадських організацій було включено принцип рівноправності жінок і чоловіків, що значно сприяло подальшому розвитку гендерного законодавства, та надалі розширено в законах та підзаконних нормативно-правових актах України.

Так, згідно зі ст. 2-1 Кодексу законів про працю України, «забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання» [2]. Відповідно до ст. 174 встановлено заборону застосування праці жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також залучення жінок до підіймання та переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми; статей 175–186 встановлено обмеження праці жінок на роботах у нічний час, визначено пільги для вагітних жінок та жінок, які мають дітей, зафіксовано право на відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами і для догляду за дитиною, перерви для годування дитини, надано гарантії під час прийняття на роботу та щодо заборони звільнення вагітних жінок і жінок, котрі мають дітей.

Слід зазначити, що у зв'язку з військовою агресією російської федерації Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX [3] були внесені зміни щодо праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Так, згідно статті 9 дозволяється залучати жінок до таких робіт за їх згодою, за винятком вагітних жінок і тих, які мають дитину віком до 1 року (ч. 1); також працівники, які мають дітей (крім випадків, визначених статтею 8 цього Закону, тобто вагітні жінки і жінки, які мають дитину віком до одного року, особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота), у період дії воєнного стану можуть залучатися за їхньою згодою до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, направлятися у відрядження (ч. 2). Тобто, було розширено види робіт, на які можуть залучатися жінки, за умови їх згоди на її виконання.

У чинному КЗпП України присвячена увага не тільки жінкам, а й чоловікам, які потребують задоволення відповідних батьківських функцій, у зв'язку з наявністю дітей (статті 56, 176, 177, 179, 181–182-1, 184–186, 186-1).

Наступним важливим законодавчим актом, який чітко закріпив і визначив необхідність дотримання гендерної рівності, є Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», основною метою якого визначено «досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України» [4], яким уперше на національному рівні було надано чітке визначення «гендерна рівність» (рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства). Щодо трудових відносин, то у Законі визначено принцип рівності жінок та чоловіків у працевлаштуванні, підвищенні кваліфікації, просуванні в кар'єрі, отриманні однакової оплати праці, якщо вони знаходяться на рівнозначних посадах, та мають однакову кваліфікацію та ін.; передбачено рівну можливість як жінок, так і чоловіків щодо суміщення сімейних обов'язків з роботою; встановлено заборону щодо оголошення роботодавцями вакансій із зазначенням статі, за винятком специфічної роботи. Водночас згідно ст. 6 Закону спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини, особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я, а також позитивні дії не вважаються дискримінацією за ознакою статі. Також передбачено інституційний механізм забезпечення гендерної рівності, так статтею 7 визначено, що органами, установами та організаціями, наділеними повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, є Верховна Рада України, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, Кабінет Міністрів України, спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, визначені в їх складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, об'єднання громадян.

Відтак проаналізований законодавчий акт поєднав у собі основні норми, необхідні для забезпечення гендерної рівності в Україні. І що важливо, багато його норм за своїм змістом повторюють норми зафіксовані в міжнародно-правових документах; відповідно, Україна, вводячи їх до свого внутрішнього законодавства як добросовісний учасник міжнародної спільноти, виконує покладений на неї обов'язок.

Наступним за своєю важливістю у сфері забезпечення гендерної рівності в трудових відносинах є Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [5], у ст. 6 якого зазначається: «відповідно до Конституції України, загально визначених принципів і норм міжнародного права та міжнародних договорів України всі особи незалежно від їх певних ознак мають рівні права і свободи, а також рівні можливості для їх реалізації. Не вважаються дискримінацією дії, які не обмежують права та свободи інших осіб і не створюють перешкод для їх реалізації, а також не надають необґрунтованих переваг особам та/або групам осіб за їх певними ознаками, стосовно яких застосовуються позитивні дії». Слід зазначити, що поняття «дискримінація» визначене в цьому Законі було змінено, зокрема після прийняття Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії дискримінації» від 13.05.2014 [6], та визначається як «ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі – певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними». Зокрема, цими змінами поняття «дискримінація» було приведено відповідно до ст. 1 Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок.

Як бачимо, робота щодо введення принципу гендерної рівності в суспільне життя на правовому рівні органами державної влади дійсно здійснюється. Разом з тим, важливим є не тільки їх закріплення на законодавчому рівні, а й втілення їх у життя. Як зазначають О. Ярошенко й Н. Вапнярчук, «для досягнення гендерної рівності в Україні необхідно не тільки закріпити принцип рівності шляхом прийняття відповідних норм законодавства, а й створити ефективний механізм ре-

алізації цих норм» [7, с. 356; 8, с. 350-351]. Оскільки на сьогодні більшість норм чинного законодавства не застосовується, так як не має чіткого механізму їх застосування, і як наслідок органи, які мали б забезпечувати дотримання принципу гендерної рівності, працюють не узгоджено між собою. І важливу роль у здійсненні цього завдання, у першу чергу, повинна відігравати співпраця центральних і місцевих органів безпосередньо з учасниками суспільних відносин: роботодавцями, працівниками, а також особами, які тільки здобувають відповідні професійні якості.

Разом із тим, слід зазначити, що і сьогодні ця проблематика не залишається осторонь. Передусім слід акцентувати увагу на Концепції комунікації у сфері гендерної рівності, схваленої Кабінетом Міністрів України від 16.09.2020, реалізація якої розрахована на період до 2025 року, в якій серед шляхів і способів розв'язання проблеми недостатнього рівня впровадження принципу рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в усі сфери життєдіяльності суспільства Уряд визначає, зокрема, спростування/трансформації гендерних стереотипів щодо професії, соціальних ролей, типів поведінки тощо із залученням відомих жінок і чоловіків, сприяння збільшенню участі жінок у політичній діяльності та процесах прийняття рішень, у тому числі через інформування про позитивне ставлення суспільства до цього, сприяння збільшенню участі жінок і чоловіків у сферах праці, де вони менш представлені, зокрема шляхом інформаційної підтримки самодостатності вибору кожної людини, участі жінок у процесі прийняття рішень та політичній діяльності, розширення економічних прав та можливостей жінок, усунення гендерного розриву в оплаті праці та дотриманні трудових прав та ін. [9] Також наказом Міністерства соціальної політики України від 29.01.2020 № 56 [10] було затверджено Методичні рекомендації щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах, які повинні забезпечити єдиний підхід до визначення в колективних договорах та угодах вимог щодо створення умов праці, в яких жінки та чоловіки можуть працювати на рівних засадах, забезпечуючи фактичну рівність чоловіків та жінок на робочому місці, а не дискримінацію за ознакою статі. Зокрема, застосування цих рекомендацій дозволить ефективно використати наявні трудові ресурси й отримати великі переваги на підприємстві в конкурентній боротьбі за кваліфіковану робочу силу за рахунок усунення дискримінаційних факторів.

12 травня 2022 р. було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» за № 2253-IX [11], зміни якого спрямовані на посилення захисту прав працівників щодо питань недопущення дискримінації у сфері трудових правовідносин, а саме: (а) визначено, що є необґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу. Зокрема, забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, тобто відмова без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з підстав, не передбачених законом; (б) визначено, що не вважається дискримінацією у сфері праці: встановлені КЗпП та іншими законами дії, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт вимог (щодо віку, освіти, стану здоров'я, статі) чи обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб; (в) особам, які зазнали дискримінації, надають право звернутися до суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та моральної шкоди; а також (г) урегульовано окремі питання щодо недопущення дискримінації в оголошеннях з працевлаштування. Зокрема, забороняється в рекламі про вакансії висувати вимоги за ознаками раси, кольору шкіри, віку, статі, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сексуальної орієнтації, політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших громадських об'єднаннях, етнічного та соціального походження, сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними та іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання. У свою чергу Законом «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 № 2352-IX [12] було доповнено статтю 23 КЗпП України, зокрема «роботодавець зобов'язаний інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, що відповідають їх кваліфікації та передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, а також забезпечувати рівні можливості таких працівників для його укладення».

Отже, проаналізувавши коротко основні нормативно-правові акти стосовно заборони дискримінації у сфері праці й забезпечення гендерної рівності у трудових правовідносинах, можемо зробити наступні висновки. Так, Конституція України закріплює неможливість надання привілеїв

чи обмежень за ознаками статі; Кодекс Законів про працю України містить в основному норми спрямовані на захист жінок з метою надання їм рівної з чоловіками конкурентної спроможності на ринку праці; у законах України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» вперше на національному рівні було надано чітке визначення «гендерна рівність», визначено механізм забезпечення гендерної рівності, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у трудовій сфері та передбачено відповідальність за порушення цих норм; «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» надано визначення таким поняттям як «дискримінація» та «позитивні дії» чим розмежував ці два поняття; підзаконні нормативно-правові акти були прийняті для регулювання окремих питань щодо забезпечення гендерної рівності, зокрема таких як проведення гендерно-правової експертизи законодавства, підвищення соціального статусу жінок, вдосконалення роботи центральних і місцевих органів щодо забезпечення гендерної рівності та ін.

**Висновки.** Проаналізувавши сучасний рівень розвитку національного законодавства стосовно заборони дискримінації у сфері праці й забезпечення гендерної рівності у трудових правовідносинах, зазначено, що національне законодавство у цій сфері складають міжнародно-правові документи, ратифіковані Україною, Конституція України, закони та підзаконні нормативно-правові акти України з розглядуваного питання. Тобто, робота щодо введення принципу гендерної рівності в суспільне життя на правовому рівні органами державної влади дійсно здійснюється. Разом з тим, важливим є не тільки їх закріплення на законодавчому рівні, а й втілення їх у життя. Оскільки на сьогодні більшість норм чинного законодавства не застосовується, так як не має чіткого механізму їх застосування, і як наслідок органи, які мали б забезпечувати дотримання принципу гендерної рівності працюють не узгоджено між собою. І важливу роль у здійсненні цього завдання, у першу чергу, повинна відігравати співпраця центральних і місцевих органів безпосередньо з учасниками суспільних відносин: роботодавцями, працівниками, а також особами, які тільки здобувають відповідні професійні якості. Оскільки формування дієвого організаційного механізму забезпечення реалізації гендерної політики, зокрема у сфері праці є обов'язковою умовою демократичної правової держави, розвитку громадянського суспільства та перспективи європейської інтеграції.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. № 50. Ст. 375.
3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
4. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 561.
5. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 32. Ст. 412.
6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії дискримінації: Закон України від 13.05.2014 № 1263-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 27. Ст. 915.
7. Yaroshenko O.M., Vapnyarchuk N.M. Legal security of the principle of gender equality in the field of implementation of the right to work in Ukraine. EU labor law: decent work and expansion of institutional capacity for sustainable development : Scientific monograph. Riga, Latvia: Baltija Publishing, 2023. P. 352–367.
8. Вапнярчук Н.М. Питання правового забезпечення гендерної рівності у трудових правовідносинах в Україні в умовах війни. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2023. № 6. С. 346–351.
9. Про схвалення концепції комунікації у сфері гендерної рівності: розпорядження Каб. Міністрів України від 16.09.2020 № 1128-р. URL: <https://www.rada.gov.ua>.
10. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків

ків у трудових відносинах: наказ М-ва соціальної політики України від 29.01.2020 № 56. URL: <http://www.msp.gov.ua>.

11. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників: Закон України від 12.05.2022 № 2253-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text>.
12. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон від 01.07.2022 № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>.