

УДК 349.2

<https://doi.org/10.34142/23121661.2025.41.36>orcid.org/0000-0001-5932-6329

© Новіченко Н.В., 2025

Н.В. Новіченко**РЕАЛІЗАЦІЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ
ЖІНКАМИ: ГЕНДЕРНІ ПРОБЛЕМНІ
АСПЕКТИ****N. Novichenko****EXERCISE OF THE RIGHT TO WORK BY
WOMEN: GENDER-RELATED ASPECTS**

Анотація. Метою даної статті є характеристика гендерних проблемних аспектів реалізації права на працю жінками та визначення можливих шляхів подолання окреслених проблем. Автор наголошує, що реалізація права на працю у сучасних умовах розвитку людської цивілізації, здавалося б, вже мала відбуватися без проблем, з огляду на розвиток людської свідомості та доволі потужну нормативну базу, що регулює це питання. Але в реалізації права на працю жінками є і досі проблеми, які привертають увагу міжнародних профільних організацій, окремих країн і тому вони потребують наукових досліджень з метою їх подальшого вирішення.

Обґрунтовується, що реалізація права на працю має бути гарантована для всіх людей без винятку, незалежно від їхніх особистих характеристик, соціального статусу, гендерної приналежності, етнічного походження чи інших факторів, які не стосуються професійної придатності. Це – демократична цінність сьогодення, аксіологія сучасності. Заходи, які впроваджуються на законодавчому рівні, повинні враховувати індивідуальні особливості кожної особи, створюючи майданчик для використання нею прав у тому ж самому обсязі, що і для інших людей, та забезпечувати умови, які дозволяють кожному працівнику використати своє право на працю, незалежно від фізичних, соціальних та інших характеристик. Робиться висновок, що в регламентації права на працю втілюється прояв соціальної гідності; а міжнародні стандарти права на працю акцентують увагу на тому, що право на працю включає свободу вибору людини заробляти собі на життя працею, яку держави, що беруть участь у цьому пакті, мають забезпечити. Таким чином, можливість реалізації цього права є прямим наслідком несення відповідальності держави як гаранта соціальної справедливості. Гендерна рівність має починатися з локального рівня - підприємств, установ, організацій. Саме тут, у практичному щоденному середовищі, формується реальний соціальний досвід рівності чи дискримінації.

Отже, колективні договори - ключовий інструмент для реалізації гендерної рівності у трудових відносинах, а угоди соціального діалогу - у соціально-трудовах відносинах. У боротьбі з дискримінацією існує небезпека виникнення, а точніше штучного створення нових нерівностей. Тому важливо зберегти баланс, розумність між захистом прав і

обов'язком враховувати об'єктивні фізіологічні відмінності - зокрема, у випадках охорони праці жінок.

Ключові слова: рівність, права людини, трудові права, дискримінація, заборона дискримінації, обмеження, право на гендерну ідентичність, право на працю, працівник, роботодавець, гідна праця, трудові відносини

Abstract. The purpose of this article is to characterize the gender-related problematic aspects of the implementation of the right to work by women and to identify possible ways to overcome the outlined problems. The author emphasizes that the implementation of the right to work - the main socio-economic human right, in modern conditions of the development of human civilization, it would seem, should have already taken place without problems, given the development of human consciousness and a fairly powerful regulatory framework regulating this issue. But in the implementation of the right to work by women there are still problems that divert the attention of international specialized organizations, individual countries and therefore they require scientific research in order to further resolve them.

It is substantiated that the implementation of the right to work should be guaranteed for all people without exception, regardless of their personal characteristics, social status, gender, ethnic origin or other factors that do not relate to professional suitability. This is a democratic value of the present, the axiology of modernity. This means that measures implemented at the legislative level must take into account the individual characteristics of each person, creating a platform for their exercise of rights to the same extent as for other people, and provide conditions that allow each employee to exercise their right to work, regardless of physical, social and other characteristics. It is concluded that the regulation of the right to work embodies the manifestation of social dignity; and international standards of the right to work emphasize that the right to work includes the freedom of a person to choose to earn a living by work, which the states participating in this pact must ensure. Thus, the possibility of realizing this right is a direct consequence of the state's responsibility as a guarantor of social justice. Gender equality must begin at the local level - enterprises, institutions, organizations. It is here, in the practical everyday environment, that the real social experience of equality or discrimination is formed.

Therefore, collective agreements are a key tool for implementing gender equality in employment relations, and social dialogue agreements are a key tool for implementing gender equality in employment relations. In the fight against discrimination, there is a danger of creating, or rather, artificially creating, new inequalities. Therefore, it is important to maintain a balance and reasonableness between the protection of rights and the obligation to take into account objective physiological differences - in particular, in cases of women's labor protection.

Keywords: equality, human rights, labor rights, discrimination, prohibition of discrimination, restrictions, right to gender identity, right to work, employee, employer, decent work, labor relations

Постановка проблеми. Реалізація права на працю – основного соціально-економічного права людини, у сучасних умовах розвитку людської цивілізації, здавалося б, вже мала відбуватися без проблем, з огляду на розвиток людської свідомості та доволі потужну нормативну базу, що регулює це питання.

На міжнародному та європейському рівні сформовано ґрунтовну мережу загальнообов'язкових правил поведінки щодо здійснення реалізації праці для

всіх без обмежень, зокрема незалежно від статі [1–5]. Однак і досі існують гострі проблеми щодо забезпечення гендерної рівності при реалізації права на працю, про що йшлося на 111-тій Міжнародній конференції праці 05.06. 2023 р., де Генеральний директор МОП – Гілбера Хунгбо зазначив, що серед численних проблем досі існує факт, що жінки в середньому заробляють на 20 відсотків менше, ніж їхні колеги-чоловіки і що «необхідно зробити соціальну справедливість пріоритетним питанням глобального порядку» [6].

«Гендерний розрив в оплаті праці є універсальною проблемою. Він зберігається незалежно від галузі, кордонів та поколінь, і досі жодна країна світу не змогла повністю його подолати, - зазначила в коментарі LB.ua Сабін Фрейзер Гюнеш, Представниця ООН Жінки в Україні. За нинішніх темпів, згідно з даними ООН, на подолання гендерного розриву в оплаті праці знадобиться приблизно 257 років» [7].

В Україні проблеми реалізації права на працю жінками також існують і потребують свого рішення, про що свідчить прийняття Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці в Україні на період до 2030 року [8].

Таким чином, варто констатувати, що в реалізації права на працю жінками є і досі проблеми, які привертають увагу міжнародних профільних організацій, окремих країн і тому вони потребують наукових досліджень з метою їх подальшого вирішення.

Аналіз останніх досліджень. Враховуючи гостроту проблеми, ці питання привертають посилену увагу науковців. Так, її досліджували О.О. Коваленко [9; 10] – в частині обрання видів трудової діяльності та охорони трудових прав жінок, Пожарова, Ю. Пожаров [11] - в частині розгляду юридичних гарантій трудових прав жінок, Д. В. Світовенко [12] - в частині укладення, зміни та припинення трудового договору, І. Є. Словська [13] – в частині охорони праці жінок.

Однак, наявність наукових досліджень не вирішила зазначених проблем, як було означено на початку даної роботи, тим більше вони є надзвичайно актуальними і на порозі прийняття майбутнього Трудового кодексу України.

Крім того, в цих наукових дослідженнях окремої уваги не приділялося гендерним проблемним аспектам, що ускладнюють реалізацію права на працю, а отже це зумовлює доцільність їх розгляду у межах даної статті, визначаючи її мету.

Мета статті (постановка завдання). Метою даної статті є характеристика гендерних проблемних аспектів реалізації права на працю жінками та визначення можливих шляхів подолання окреслених проблем.

Виклад основного матеріалу. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р – основоположний документ у регламентації

прав людини – визначає, що його «держави-учасниці зроблять належні кроки до забезпечення цього права». Тобто, по-перше, мова йде про те, що держави-учасниці беруть на себе зобов'язання забезпечувати право кожної людини на працю. Інакше кажучи, за влучним висловом О.О. Коваленко, мова йде про «заходи-дії» [14, с. 97].

По-друге, це право включає можливість кожного індивіда заробляти собі на життя діяльністю, яку він або вона вільно обирає або на яку вільно погоджується [1, ст.6]. Тобто право на працю за міжнародними стандартами визначається через можливість заробляти собі на життя. Тому ключовою характеристикою права на працю є саме оплата праці. Таким чином вступ в трудові відносини у будь-якому разі пов'язаний із прагненням заробляти. Отже, проблеми гендерного розриву саме в оплаті праці слугують маркером, що позначає проблеми в реалізації права на працю.

Укладення трудового договору, вступ в трудові правовідносини – це шлях, який долає людина, щоб отримати легальні засоби собі та своїй сім'ї для існування. Звичайно, вона ще може мати потребу в самореалізації, але з практичної точки зору – це знов-таки, додатковий плюс на шляху заробляння грошей. Адже кар'єрний ріст сприяє росту заробітної плати. Тому реалізація права на працю – це потреба сучасної людини, яка продиктована потребою у отриманні засобів для існування легальним шляхом.

Із міжнародного стандарту визначення права на працю слідує, що в одній єдиній формулі переплелись самостійність вибору людини і одночасно призначення сучасних держав із забезпечення здійснення основного соціально-економічного права. Держава виступає гарантом реалізації права на працю, бо саме держава здатна створити такі умови, в яких реалізація права на працю є можливою, рівнодоступною для всіх відповідно до їх професійних якостей і ніяк інакше.

Принципова важливість цього положення полягає у тому, що реалізація права на працю має бути гарантована для всіх людей без винятку, незалежно від їхніх особистих характеристик, соціального статусу, гендерної приналежності, етнічного походження чи інших факторів, які не стосуються професійної придатності.

Це – демократична цінність сьогодення, аксіологія сучасності. Це означає, що заходи, які впроваджуються на законодавчому рівні, повинні враховувати індивідуальні особливості кожної особи, створюючи майданчик для використання нею прав у тому ж самому обсязі як і для інших людей, та забезпечувати умови, які дозволяють кожному працівнику використати своє право на працю, незалежно від фізичних, соціальних та інших характеристик.

Таким чином, держави взяли на себе зобов'язання вживати необхідних заходів, спрямованих на створення умов, що сприяють реалізації права на

працю на справедливих і рівноправних засадах. Таке визначення формує наступну логічну ланку, що полягає в забороні дискримінації за ознаками, які не впливають на професійну придатність особи, і, відповідно, яка закріплена в законодавстві всіх цивілізованих держав [15, с. 54].

М.В. Клименко цілком справедливо наголошує, враховуючи динаміку формування міжнародних стандартів, що «поява антидискримінаційного законодавства у сфері трудових відносин відноситься до другої половини 40-х років, коли держави, які приєдналися до Загальної декларації прав людини... почали включати в свої конституції положення, що забороняли дискримінацію» [16, с.77].

Серед дискримінуючих характеристик, враховуючи традиційний бінарний поділ за статтю, гендер є однією з ключових. У сучасному суспільстві вже визнано, що стать чи гендерна ідентичність жодним чином не можуть бути перешкодою для доступу до роботи чи кар'єрного зростання. Проте історично так склалося, що трудові відносини формувалися в умовах гендерної нерівності, і поступове утвердження гендерної рівності в цій сфері стало можливим лише зі зростанням рівня цивілізованості суспільства, підняттям цієї проблеми на державному рівні та формуванням необхідної правової бази для її вирішення і попередження виникнення в майбутньому та відповідним вдосконаленням правових норм.

На сьогоднішній день суспільство в цілому досягнуло того рівня свідомості, коли кожна людина незалежно від її статі має можливість за своїм вибором вирішувати чи працювати їй для того, щоб заробляти гроші – тобто реалізовувати своє право на працю, чи ні. Враховуючи цивілізований вимір розвитку суспільства, де рівність прав і можливостей є іманентно притаманною його складовою, кожна людина, що створює сім'ю, не має втрачати свої прагнення у побудові професійної площини своєї активності, якщо тільки вона цього бажає. І право, як інструмент справедливості, спрямовує зміст своїх норм саме на це: на формування гармонічних засад поєднання проявів людської діяльності в сімейному та професійному житті.

Варто зазначити, що традиційне уявлення жінки-берегині, а чоловіка-добувача не має впливати та обмеження їх можливостей реалізації у протилежних іпостасях і не має тиснути на їх вибір. Ці традиційні соціальні ролі виступають поширеним гендерними стереотипами в суспільстві.

«Гендерні стереотипи - це суспільні уявлення про манеру поведінки, що належить чоловікам або жінкам. Згідно з ними ролі чоловіків та жінок у суспільстві давно є розділені. Наприклад, найчастіше: роль жінки - це мама, яка несе відповідальність за дітей, побут та благополуччя родини, повинна підкорюватися чоловікові, який, у свою чергу, виконує роль кар'єриста, обов'язком якого є фінансове забезпечення сім'ї» [17, с. 13].

Такі стереотипи створюють перешкоди на шляху самореалізації жінки, формуючи перспективний план для неї у вигляді чергування біля сімейного вогнища, покинути яке вона не має за суспільною думкою морального права. бо це викликає осуд. А тому реалізація себе в професії стає навіть не другорядною можливістю і тим більше не провідною сферою діяльності жінки.

Але при цьому варто наголосити, знов-таки, на оплаті, точніше, можливій оплаті реалізації цієї ролі, що вже традиційно і переважно виконується жінкою. Український сайт з пошуку роботи Work.ua здійснив власне дослідження, поррахувавши вартість роботи найманих працівників для повного забезпечення потреб родини. І от якщо б один з членів сім'ї виконував обов'язки кухаря, домашнього робітника та няні, то її/його послуги коштували б 117 394 грн на місяць [18]. Вартість вражає... Тим більше, що домашня робота таки не оплачується... А враховуючи, що це ще й рядові, рутинні роботи вдома, до яких звикли ті, хто отримує вдома такий комплекс виконаних робіт, то цю роботу часто не помічають і не цінують. І найчастіше цю роботу виконує жінка. А якщо жінка крім цієї домашньої роботи берегині ще й працює за трудовим договором, то, виходить, все своє життя вона перебуває в роботі і про це чи є це її свідомий вибір її і не запитують.

Однак, так не має бути. В суспільстві і досі важко сприймається розуміння, що протягом життя, в залежності від ситуації соціальні ролі жінки і чоловіка можуть змінюватись, але яку роль обрати і коли, чи все життя її виконувати, чи певний період – це має бути вибір лише цієї людини.

Так само і щодо можливості поєднання своєї соціальної ролі із професійною реалізацією. І задача держави створити умови, в яких би цей вибір був би забезпеченим.

Варто не тільки закріплювати гендерну рівність у якості принципу права, а ще й розробляти конкретні заходи, які б дозволили членам суспільства зрозуміти необхідність і природність свідомого вибору людини. І важливу роль в цьому, видається, відіграють конкретні методичні рекомендації для підприємств, установ, організацій як середовищ, де гендерна рівність зароджується, підтримується, існує і вдосконалюється через локальний акт, акт соціального діалогу – колективний договір, а також інші угоди соціального діалогу.

Ці методичні рекомендації є справжнім орієнтиром у забезпеченні гендерної рівності в практичній площині через «упровадження політики рівності та недискримінації на підприємствах, в установах, організаціях», що «сприятиме встановленню ... рівних і незалежних від статі можливостей професійного навчання, розвитку, кар'єрного зростання; умов для поєднання професійної діяльності з сімейними обов'язками, у тому числі шляхом застосування гнучкого робочого графіка та можливості дистанційної роботи в межах режиму роботи підприємства, установи, організації» [19].

Тобто, у сучасному суспільстві утвердження гендерної рівності має виходити за межі декларативних принципів і набувати свого реального втілення через практичні заходи, які є наслідком чіткої правової політики конкретних дій у вигляді методичних рекомендацій для формування системи актів соціального діалогу підприємств, установ та організацій. Такі рекомендації слугують важливим інструментом для формування рівноправного середовища, в якому враховуються інтереси не тільки чоловіків, а і жінок. Колективні договори та інші акти соціального діалогу стають важливими документами, де закріплюються умови рівних можливостей у професійному розвитку. Таким чином, реальні зміни починаються у трудо-правовій сфері з локального рівня і мають значний суспільний ефект.

Практична реалізація гендерної рівності можлива лише за умови системної підтримки та активної участі всіх сторін соціального діалогу. У підсумку, рівність - це не лише сучасна цінність, а й конкретний напрям дій, що формує справедливе і стійке суспільство.

Варто погодитись із Т.І. Фулей, що «центральним у реалізації гендерної рівності є поняття уповноваження (empowerment). Уповноваження стосується людей – жінок і чоловіків – щодо контролю над власним життям – планування, набуття необхідних умінь та навичок, досягнення упевненості у собі, вирішення проблем, реалізації життєвих перспектив. Уповноваження стосується не тільки колективу, громади, спільноти чи політики, а й окремої особи – і не лише відповідного процесу, а й його результату» [20, с. 9].

Юридичне сформоване правило гендерної рівності не має залишатися лише на папері. І здійснення цього правила залежить від суспільного сприйняття. «Гендерна рівність – наскрізна, а не тематична проблематика. Вона стосується усіх аспектів життя людини – жінок і чоловіків, які мають різні перспективи, потреби, інтереси, ролі, ресурси, і ці відмінності між ними можуть бути посилені соціальною, етнічною належністю, віком чи іншими обставинами. Політики, програми та проекти мають враховувати існуючі відмінності у досвіді й становищі жінок та чоловіків» [20, с. 8-9].

Разом з тим, варто відчувати тонку демаркаційну лінію, що не дозволяє перетинати межу заборони дискримінації. Адже перетинання цієї межі створює як-раз ґрунт для дискримінації, для гендерної нерівності. Такою межею виступає ліквідація спеціальних норм, що дозволяють охороняти здоров'я жінки, ті її природні функції, які є складовими того, що визначається поняттям здоров'я. Те, що ці спеціальні норми є нічим іншим як елементами захисту жінок, а не дискримінацією, відмічається в міжнародних стандартах.

Про це свідчать міжнародні стандарти, зокрема ті, що містяться у Конвенції МОП №111 Про дискримінацію в галузі праці та занять, а саме: «будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що

ґрунтується на її специфічних вимогах, не вважається дискримінацією» [3, ч.2 ст.1].

Науковці відмічають, що випадки, «коли жінок усувають від певних видів робіт або обмежують доступ до них задля збереження їх здоров'я, зменшення ризику захворювань майбутніх дітей, від тих ситуацій, коли можуть ставитися перешкоди або взагалі унеможливлюватись певними способами просування жінок по службі, зменшуватись розмір заробітку, у зв'язку з тим, що працівником є жінка» не є дискримінацією [15, с. 80].

«Функціонування держави забезпечують державні органи, які мають виконувати заходи для справдження тих визначальних ідей, які закладені Конституцією України, в ім'я і на користь найвищої соціальної цінності – людини. І сутність їх можна звести до наступного: державні заходи, насамперед, мають охороняти життя і здоров'я нації – це перший, початковий етап, без виконання якого не тільки не можливо здійснити усі наступні, які стосуються захисту інших прав і є по суті надбудовою щодо першого етапу, а й взагалі вони втрачають сенс» [10, с.129-130].

Ця позиція, як продовження лінії міжнародних стандартів, віднайшла себе у Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», ст. 6 якого визначила, що «не вважається дискримінацією за ознакою статі: соціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини... а також особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я» [21, ст.6].

Так само КЗпП України наголошує, що не «вважаються дискримінацією у сфері праці встановлені цим Кодексом 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» [22, ст.2-1]

Варто погодитись із В.М. Венедиктовою: «зрівняння жінки з чоловіком у суспільному виробництві зовсім не означає, що жінка повинна виконувати важку «чоловічу» роботу» [23, с. 132].

Цивілізаційна цінність права і полягає в тому, що людство навчилося розрізняти заходи, що обмежують права людини і заходи, що навпаки допомагають забезпечувати її права. І концепція єдності і диференціації в трудовому праві, що є одним з принципів цієї галузі, а також частиною її непохитного фундаменту, вже давно чітко вибудувала розуміння чому право потребує суб'єктної диференціації [24, с.31-34].

Сучасне праворозуміння має продовжувати будуватися на логічній та природній для демократичного суспільства концепції об'єднання права людини та обов'язку держави, що полягає у вже апробованій багатьма роками

використання, можливості щодо вільного вибору людиною чи то застосовувати їй свою здатність до праці чи ні, чи поєднувати свою професійну діяльність із соціальними ролями та створення державою умов для цього вибору, забезпечення цього вибору та формування специфічних умов для реалізації права на працю у частині регламентації охорони праці, робочого часу, часу відпочинку жінкою, що обере, все ж таки, поєднання своєї соціальної ролі з професійною діяльністю.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямі. Таким чином, на підставі проведеного дослідження варто констатувати:

1) в регламентації права на працю втілюється прояв соціальної гідності;
2) проблеми гендерного розриву в оплаті праці слугують маркером, що позначає проблеми в реалізації права на працю;

3) міжнародні стандарти права на працю, зокрема визначені Міжнародним пактом про економічні, соціальні і культурні права 1966 акцентують увагу на тому, що право на працю включає свободу вибору людини заробляти собі на життя працею, яку держави, що беруть участь у цьому пакті, мають забезпечити. Таким чином, можливість реалізації цього права є прямим наслідком несення відповідальності держави як гаранта соціальної справедливості;

4) гендерна рівність має починатися з локального рівня - підприємств, установ, організацій. Саме тут, у практичному щоденному середовищі, формується реальний соціальний досвід рівності чи дискримінації. Отже, колективні договори - ключовий інструмент для втілення гендерної рівності у трудових відносинах, а угоди соціального діалогу - у соціально-трудовах відносинах;

5) у боротьбі з дискримінацією існує небезпека виникнення, а точніше штучного створення нових нерівностей. Тому важливо зберегти баланс, розумність між захистом прав і обов'язком враховувати об'єктивні фізіологічні відмінності - зокрема, у випадках охорони праці жінок.

Гендерна рівність в трудових відносинах має ще багато невирішених проблем, зокрема щодо реалізації рівного доступу до професії, що окреслює перспективи подальших наукових розвідок.

Література

1. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. ООН : Міжнародний документ від 16.12.1966 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text. 2. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод. Рада Європи. 04.11.1950. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#n289. 3. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 25.06.1958. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text. 4. Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156: Міжнародна організація праці; Конвенція,

Міжнародний документ від 23.06.1981 № 156. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text. 5. Директива Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 про встановлення загальних рамок для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_003-00#Text. 6. 111th International Labour Conference Make social justice a priority issue on the global agenda, says ILO Director-General. URL: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_884231/lang-en/index.htm. 7. Оплата праці в Україні: жінки отримують на 18,6% менше. LB. UA. URL: https://lb.ua/society/2024/09/18/635357_oplata_pratsi_ukraini_zhinki.html. 8. Національна стратегія подолання гендерного розриву в оплаті праці в Україні на період до 2030 року. Кабінет Міністрів України. Розпорядження від 15 вересня 2023 р. № 815-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/815-2023-%D1%80#Text>. 9. Коваленко О. О. Заборона дискримінації та забезпечення юридичної рівності у сфері праці як маркери гідної (справедливої) праці. Зб. наукових праць Харківського національного університету ім. Г. С.Сковороди. Право. Харків, 2021. Вип. 34. С.24–31. 10. Коваленко О. О., Шабанов Р.І. 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. 128–135. 11. Пожарова О., Пожаров Ю. Юридичні гарантії трудових прав жінок: міжнародні акти та законодавство України. Підприємництво, господарство і право. 2020. №2. С.160-164. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2020/2/28.pdf>. 12. Світовенко Д.В. Форми та способи реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України. дис. на здобуття наук. ступ. Доктора філософії у галузі заць 08 Право, спеціальність 081 Право. Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Київ. 2023. 249с. 13. Словська І.Є. Проблеми охорони права жінок на працю. Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ. 2020. №4. (117). С.76-81. URL: [https://lawscience.com.ua/web/uploads/pdf/SJNAIA_2020_25\(4\)_76-81.pdf](https://lawscience.com.ua/web/uploads/pdf/SJNAIA_2020_25(4)_76-81.pdf). 14. Коваленко О.О. Правові проблеми свободи волі сторін при укладанні, зміні та припиненні трудового договору: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків: ХНПУ ім. Г.С. Сковороди, 2015. 447 с. 15. Ярошенко О. Щодо дискримінації в реалізації права на працю. Право України. 2000. № 7. С. 51–54. 16. Клименко М.В. Гендерна рівність у трудових правовідносинах: питання сьогодення. Актуальні проблеми держави і права. 2021. Вип.90. DOI <https://doi.org/10.32837/apdp.v0i90.3210>. 17. Онишко О.Б. Кейс-заняття на тему 3 «Основні засад гендеру та гендерної рівності». Львівський державний університет внутрішніх прав. URL: <file:///D:/user/Downloads/3%20%20%20%20%20%20%20.pdf>. 18. Кривобок Я. Неоплачувана хатня праця: скільки насправді коштує робота жінки/чоловіка, які «просто сидять вдома». URL: <https://www.work.ua/articles/analytics/3096/>. 19. Методичні рекомендації щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах. Наказ Міністерства соціальної політики України від 29.01.2020 р. № 56. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0056739-20#Text>. 20. Фулей Т.І. Гендерна рівність при здійсненні правосуддя. Вид. 2-ге, випр. К.: ВАІТЕ, 2016. 180 с. 21. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Закон України від 08.09.2005. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>. 22. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР № 322-VIII від 10.12.1971 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>. 23. Венедиктова В.М. Забезпечення фактичної рівності при реалізації права на працю. Право і безпека. 2004. № 3-2. С. 133–134. 24. Попова-Коряк К.О. Особливості правового регулювання праці науково-педагогічних працівників: дис. ... канд.. юрид. наук. Харків: ХНПУ ім. Г.С. Сковороди, 2019. 250 с.