



С. В. Дріжчана\*

## ДОТРИМАННЯ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ПРИ РЕАЛІЗАЦІЇ ГРОМАДЯНАМИ ПРАВА НА ПРАЦЮ

Процес реформування українського законодавства відбувається в умовах гендерних перетворень, що тривають в багатьох країнах світу, а також з позиції гармонізації українського законодавства із законодавством Європейського Союзу та міжнародним законодавством. Як влучно підмічено, на розвиток і зміну “концепції поліпшення становища жінок” у світовій і національній свідомості утверджується концепція гендерного забезпечення розвитку, прогресу і справедливості. Вона спрямована не на дії в системі життєдіяльності лише однієї статі, зміни в її якісних характеристиках, набуття певних нових рис, створення особливих умов і забезпечення можливостей, розвиток фемінних рис тощо, а на долання гендерної нерівності в усіх сферах суспільного розвитку, ліквідацію всіх форм дискримінації щодо будь-якої статі, наповнення гендерним компонентом усієї системи суспільної і державної життєдіяльності, гендерним підходом до оцінки її планів та результатів, визначення гендерної перспективи<sup>1</sup>.

Принцип рівності жінок і чоловіків, на реалізацію якого спрямований механізм дії Конвенції ООН про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок 24 грудня 1980 р.<sup>2</sup>, закріплений Україною на конституційному рівні. Ст. 24 Конституції України передбачає, що рівність прав жінки і чоловіка забезпечується:

- наданням жінкам рівних із чоловіками можливостей у суспільно-політичному і культурному житті, в здобутті освіти і професійної підготовки, в праці і винагороді за нею;
- спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок;
- встановленням пенсійних пільг;
- створенням умов, які дають можливість поєднувати працю з материнством;
- правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

Основні права чоловіків і жінок в Україні сформовані також у розд. 2 Конституції України “Права, свободи і обов’язки людини і громадянина”. Заборона на дискримінацію за статевою ознакою та надання гарантій у цій сфері встановлюються Кодексом законів про працю України, який був прийнятий 10 грудня 1971 року<sup>3</sup>, у Законах України “Про зайнятість населення” від 1 березня 1991 року № 803-ХІІ<sup>4</sup>, “Про оплату праці” від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР<sup>5</sup>, “Про відпустки” від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР<sup>6</sup>.

Закріплений правовий принцип рівності означає відсутність будь-якої нерівності чи обмежень. Таку ж позицію поділяє і колектив авторів, стверджуючи, що “у правовій площині гендерна рівність функціонує як складова загального принципу рівності, а теоретичне переосмислення принципу рівності незалежно від статі та формулювання проблеми гендерної рівності веде до нового етапу розвитку прав особи”<sup>7</sup>. На базі вже існуючих політичних, економічних та соціальних прав і свобод виникає нове покоління прав, яке має гендерний вимір: права особи-жінки і права особи-чоловіка. Жінка і чоловік є рівними, але відмінними, і вони є рівними у своїй відмінності — це особливості тієї чи іншої статі, і вони мають бути враховані шляхом надання жінкам і чоловікам особливих груп прав і відповідних механізмів для реалізації цих прав.<sup>8</sup>

© Дріжчана С. В., 2008

\* старший науковий співробітник Інституту держави і права ім. В. М. Корецького НАН України (м. Київ), кандидат юридичних наук

<sup>1</sup> Мельник Т. М. Міжнародний досвід гендерних перетворень. -Київ, 2004. — С. 7.

<sup>2</sup> Відповідно до ст. 6 Закону України “Про правонаступництво України” Україна підтверджує свої зобов’язання за міжнародними договорами, укладеними УРСР.

<sup>3</sup> ВВР УРСР. — 1991. — Додаток до № 50. — Ст. 375.

<sup>4</sup> ВВР УРСР. — 1991. — № 14. — Ст. 170.

<sup>5</sup> ВВР. — 1995. — № 17. — Ст. 121.

<sup>6</sup> ВВР. — 1997. — № 2. — Ст. 4.

<sup>7</sup> Оніщенко Н. М., Матвієнко О. В., Береза С. В., Томашевська М. О. Європейський правовий вимір гендерно чутливої політики: Монографія. — К.: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2005. — С. 18.

<sup>8</sup> Там само. — С. 18.



Державну гендерну політику можна визначити як діяльність спеціально створених державних органів, що направлена на забезпечення рівних прав, свобод і можливостей для жінок і чоловіків з метою утвердження демократичних засад суспільства та гендерної складової у всіх сферах соціально-культурного життя.

Наслідком комплексного процесу вдосконалення законодавчого регулювання в Україні з питань гендерних перетворень стало прийняття низки документів, серед яких Указ Президента України “Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків від 26 липня 2005 р.<sup>9</sup>, Закон України “Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків” від 8 вересня 2005 р.<sup>10</sup>, розпорядження Кабінету Міністрів України “Про схвалення Концепції Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на 2006-2010 роки” від 5 липня 2006 р. № 384<sup>11</sup>. Зазначені документи стали важливим етапом у забезпечення гендерних перетворень, інтеграції гендерної перспективи в усі програми розвитку українського суспільства.

Аналіз чинного законодавства в Україні про гендерну рівність свідчить про закріплення механізмів забезпечення гендерної рівності на практиці з урахуванням міжнародного досвіду створення таких механізмів. Нормами права України передбачено включення міжнародних договорів, що укладені і ратифіковані Україною, до системи національного законодавства і їх застосування у порядку, передбаченому для норм національного законодавства. Нормам міжнародних договорів або угод, в яких бере участь Україна, надано пріоритет щодо правил, які містить законодавство України про працю, оскільки відповідно до ст. 8<sup>1</sup> КЗпП України, при наявності розбіжностей, застосовуються перші.

Загальна декларація прав людини, прийнята 10 грудня 1948 року<sup>12</sup> Генеральною Асамблеєю ООН — один із самих значущих міжнародно-правових актів, в якому визначається рівність усіх людей від народження у своїй гідності і правах, проголошено, що кожна людина має бути наділена усіма правами та свободами без будь-якого розрізнення, зокрема усім людям надається право на рівний захист від будь-якої дискримінації. Стосовно рівності чоловіків і жінок Декларація проголошує право кожного на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі умови праці та на захист від безробіття, кожний без будь-якої дискримінації має право на рівну оплату за рівну працю. При здійсненні своїх прав та свобод кожен повинен підлягати тільки тим обмеженням, які встановлені законом виключно з метою належного визнання та поваги прав і свобод інших та задоволення справедливих вимог моралі, громадського порядку та загального добробуту у демократичному суспільстві.

Щодо закріплення рівного статусу жінок і чоловіків у трудових відносинах визначальне значення, як вже зазначалось, мала “жіноча” Декларація ООН від 18 грудня 1979 року. Крім того, що саме вона дає нормативне визначення дискримінації стосовно жінок, що передбачає будь-яке розрізнення, виключення або обмеження за ознакою статі, спрямоване на послаблення або ліквідацію визнання, використання або здійснення жінками, незалежно від їх сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, цивільній або іншій сфері. Декларація також проголошує рівність у галузі зайнятості, у відношеннях, що виникають при реалізації права на працю при прийнятті на роботу, застосування однакових критеріїв вибору при найманні, право на рівні винагороду, соціальне забезпечення тощо.

Важлива роль в утвердженні принципу рівноправності чоловіків і жінок при реалізації ними права на працю належить Конвенціям МОТ № 11 відносно дискримінації у сфері праці та зайнятості (1960 р), № 156 про рівне відношення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками (1981 р). Конвенція 1981 року встановлює нормативні вимоги забезпечити цю категорію осіб — жінок і чоловіків, що мають обов'язки стосовно дітей та інших близьких родичів, які знаходяться на їх утриманні або потребують догляду чи допомоги, — можливостями гармонійного

<sup>9</sup> ОВУ. — 2005. — № 30. — Ст. 1791.

<sup>10</sup> ВВР. — 2005. — № 53. — Ст. 561.

<sup>11</sup> ОВУ. — 2006. — № 27. — Ст. 1972.

<sup>12</sup> Вісник Конституційного Суду України. — 2006. — № 3.



поєднання професійних та сімейних обов'язків. Згідно з вимогами цієї Конвенції Україна повинна вживати заходів щодо забезпечення рівною мірою жінок і чоловіків із сімейними обов'язками правом на вільний вибір роботи з урахуванням потреб у сфері зайнятості, у сфері профорієнтації, що дало б їм змогу нормально працювати, відновити діяльність після відсутності на роботі у зв'язку з виконанням сімейних обов'язків. При цьому виконання сімейних обов'язків не може слугувати підставою для звільнення.

На європейському рівні важливі такі акти, як Європейська соціальна хартія (Рада Європи, 1961 р.), Європейська соціальна хартія (переглянута) (1996 р.), Хартія основних соціальних прав працівників (Європейський Союз, 1989 р.), Хартія основних прав Європейського Союзу (2000 р.), які також забороняють дискримінацію за статевим принципом та передбачають право всіх працівників, у тому числі працівників із сімейними обов'язками, на рівні можливості і на рівне відношення у сфері зайнятості, заробітної плати, умов праці, соціального захисту, освіти, професійного навчання та кар'єри, а також заходи, які дають можливість жінкам суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками. Таким чином, усі соціальні права, у тому числі, право на працю, наповнюються гендерним змістом.

Не вважається дискримінацією заходи, що направлені на встановлення спеціальних пільг особам за критерієм статі, або направлені на задоволення потреб осіб, які за статевою ознакою, віком, у зв'язку із фізичними вадами, сімейними обов'язками звичайно визнаються такими, що мають необхідність у спеціальному захисті або допомозі. Разом з тим, під впливом гендерного руху наприкінці 90-х років в законодавстві зарубіжних країн стали помітні негативні тенденції, які стосуються питань, щодо ліквідації гарантій для жінок з окремих питань трудових відносин. Наприклад, при використанні їх праці на важких та шкідливих роботах, на роботах у нічний час, надурочних роботах. Представники гендерного руху вимагають забезпечення рівності між жінками і чоловіками, стверджуючи, що низка обмежень у законодавстві щодо використання праці жінок принижує їх і позбавляє рівних можливостей у доступі до джерел існування<sup>13</sup>. Такий досвід має місце в США, скандинавських країнах, Іспанії. Це призвело до визнання судами більшості законів недійсними і такими, що суперечать законам про заборону дискримінації за ознакою статі.

Позитивним є той момент, що трудове законодавство України не змінюється у цьому напрямку, але, як вважають деякі вчені, “наявність деяких заборон обертається обмеженням доступу жінки до праці”<sup>14</sup>. Взагалі, на наш погляд, повинна існувати законодавча диференціація таких понять, як обмеження доступу, рівне ставлення та, так звана, позитивна дискримінація, яка у вигляді пільг та преференцій встановлюється у законодавстві, зокрема у КЗпП України.

На наш погляд, проблему рівності права на працю можна вирішувати по-іншому: заборонити шкідливі роботи і для чоловіків з метою збереження їх здоров'я, як це зроблено в багатьох країнах на підставі міжнародних норм і вимог. На жаль, необхідно констатувати, що європейське законодавство базується на більш захищеній позиції трудящих жінок-матерів та батьків із сімейними обов'язками, про що свідчить прийняте Європейським співтовариством законодавство.

Світовий досвід у справі дотримання паритетних засад участі жінок та чоловіків у суспільному житті дає підстави поділяти прояв дискримінації через будь-які утиски в правах окремих осіб, їх груп за певною ознакою “негативна дискримінація” та через встановлення певних переваг для відповідних осіб, що потребували додаткових умов для використання наданих прав — “позитивна дискримінація”. Як позитивна, так і негативна дискримінація може здійснюватись шляхом прямого закріплення в законах (пряма) та проявлятися як наслідок дії однакових для всіх (фактично нерівних) громадян прав (побічна)<sup>15</sup>.

На сьогодні загальноприйнятим є твердження, що трудове право України проголошує заборону будь-якої дискримінації взагалі і за ознакою статі зокрема. У національному

<sup>13</sup> Болотіна Н. Б., Феськов М. М. Принцип рівноправності чоловіків і жінок: сучасні стандарти Ради Європи і юридична практика в Україні // Міжнародний досвід державного забезпечення рівності жінок і чоловіків: Матер. міжн. конф. Київ, 30 червня — 1 липня 2003 року. — К., 2003. — С. 66.

<sup>14</sup> Там само.

<sup>15</sup> Лаврінчук І. П. Трудове законодавство України. Гендерна експертиза. — К.: Логос. — 2001. — С. 26.



законодавстві приклади негативної дискримінації знайти важко. Як справедливо зазначає І. П. Лаврінчук, захоплення процесом закріплення значних переваг у трудових правах жінок, визначених незахищеною категорією працівників, призвело до поширення в галузевих нормах явищ “позитивної” дискримінації<sup>16</sup>.

Експертиза трудового законодавства, аналіз трудових відносин та інших, пов’язаних з трудовими відносинами з позицій гендерної складової дає змогу окреслити стан дотримання вимог рівного ставлення до працівників (жінок і чоловіків). Вчені пропонують при висвітленні гендерного принципу в нормах національного трудового права спиратись на прийняту в науці трудового права структуру змісту трудових правовідносин, а саме майнового, особистісного та організаційного аспектів, що в певній мірі покладені в основу поділу галузі на відповідні інститути. Майновий аспект трудових відносин втілює здійснення права на справедливу винагороду за працю, матеріальну допомогу, на гарантії і компенсації, права і обов’язки, що виникають при заподіянні шкоди сторонам правовідносин. Особистісний аспект має прояв у реалізації права на повагу гідності, невтручання в особисте життя при здійсненні права на працю, застосування засобів заохочення за сумлінну працю, дисциплінарну відповідальність за порушення дисципліни. Організаційний аспект визначає права працівників на участь в управлінні виробництвом, прийняття рішень стосовно виробничого процесу тощо. Тобто, пропонується логічна характеристика втілення принципу рівних можливостей працівників обох статей за основними інститутами трудового права. Від проголошення вимоги дотримання гендерного паритету, через встановлення правил певної поведінки (формулювання норм, що регулюють поведінку), до встановлення засобів примусового його забезпечення, механізму забезпечення гендерної рівноваги<sup>17</sup>.

З огляду на це, необхідно також відзначити норму Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” від 8 вересня 2005 р., який встановив перелік випадків, що не є дискримінацією за ознакою статі:

- спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодування дитини;
- обов’язкова строкова військова служба для чоловіків, передбачена законом;
- різниця в пенсійному віці для жінок і чоловіків, передбачена законом;
- особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов’язані з охороною їх репродуктивного здоров’я;
- позитивні дії — спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України.

Вказана стаття Закону є досить прогресивною нормою з точки зору вирівнювання балансу рівних прав та рівних можливостей взагалі і при вступі в трудові правовідносини зокрема. Така норма дає можливість створювати конкретні правила поведінки сторін трудових відносин, вдосконалювати захисні норми, направлені на поновлення порушеного права, з урахуванням дотримання гендерного компоненту.

Відомо, що принцип гендерної рівності закріплений в Основному Законі України. Вимогу дотримання рівності втілює трудове законодавство, встановлюючи рівність трудових прав громадян незалежно від статі (ст. ст. 2<sup>1</sup>, 22 КЗпП України), іноземних громадян на території України (Закон України “Про правовий статус іноземців”). І, як ми вже підкресливали, основними нормами для розробки національного механізму забезпечення рівності за статевим принципом, безперечно, слугують норми міжнародних актів, право Європейського Союзу.

Договір про Європейський Союз 1997 року<sup>18</sup>, зберігаючи рівність жінок та чоловіків, визнає з урахуванням цього одночасно мету (ст. 2) і принципи діяльності (ст. 3) Євросоюзу. Крім того Амстердамський договір містить норму, яка надає право органам ЄС здійснювати заходи з метою запобігання дискримінації, в тому числі за ознакою статі, а також ст. 137,

<sup>16</sup> Там само.

<sup>17</sup> Лаврінчук І. П. Правовые условия гендерного равенства работников ЕС // Международный опыт государственного обеспечения равенства женщин и мужчин. Материалы международной конференции. Украина, Киев, 30-1 июля 2003 года. — К., 2004. — С. 176-177.

<sup>18</sup> Законодавчі і нормативні акти з банківської діяльності. — 2003. — № 2.



яка дозволяє Співтовариству підтримувати і доповнювати діяльність держав — учасниць в напрямку забезпечення рівності жінок і чоловіків щодо можливостей на ринку праці та ставлення до них на роботі та приймати Директиви.

Принцип рівності статей залишався протягом тривалого часу досить слабо розвиненим та обмежувався положеннями про дискримінацію при працевлаштуванні. Разом з тим Співдружність приймала певні міри до формування законодавства з цього питання в умовах жорстокої конкуренції економічних та соціальних пріоритетів. За останні роки внесено багато чітко встановлених зобов'язань, що зробили гендерну рівність основним напрямом у політиці та діяльності всіх країн ЄС, що і було закріплено у Договорі про ЄС у 1999 році.

Законодавство ЄС щодо дискримінації за статевою ознакою було спершу поділено на три частини: рівна оплата, рівне ставлення та соціальна безпека. Водночас як загальний принцип неприпустимості дискримінації за статевою ознакою є спільним для всіх трьох частин, кожна з них керується різними законодавчими положеннями, які дещо відрізняються за змістом. Оплата підпадає під ст. 141 (колишня ст. 119) договору про створення Європейського економічного співтовариства від 25 березня 1957 р. та Директиву 75/117; рівність ставлення підпадає під Ст. 141 та Директиви 76/207, 86/613 (для підприємств) та 96/34 (декретна відпустка), та Директиву 92/85 стосовно вагітності; та соціальна безпека Директиви 79/7, 86/378, 96/97.

Розглянемо деякі положення основних директив.

Так, Директива від 9 лютого 1976 року про запровадження принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у трудових відносинах, а саме при прийнятті на роботу, професійному навчанні і просуванні по службі (76/207/ЄЕС) основною метою має запровадження принципу “рівного ставлення”, що означає ставлення до жінок і чоловіків має бути однаковим стосовно прийняття на роботу, умов праці, просуванні по службі, професійного навчання, соціального забезпечення. Цей принцип означає також відсутність будь-якої дискримінації на основі статі через посилання на сімейний стан.

Директива не суперечить положенням, що стосуються захисту жінок, їх вагітності та материнства. Сутністю Директиви є запровадження добровільних позитивних дій, необмеження заходів, що запроваджують рівні можливості для чоловіків і жінок, що усувають існуючу нерівність та ліквідують бар'єри, які впливають на можливість жінок отримання роботи, просування по службі тощо.

Цей принцип означає також усунення дискримінації на підставі статі в умовах прийняття на роботу чи посаду, включно з критеріями відбору, незалежно від виду діяльності і щабля ієрархії (ст. 3). З цієї метою держави-учасниці повинні скасувати закони, підзаконні акти та адміністративні положення, які суперечать принципу рівного ставлення.

Ст. 5 Директиви проголошує застосування принципу рівного ставлення до умов праці, включаючи умови звільнення з роботи і означає, що чоловікам і жінкам гарантуються однакові умови без дискримінації на підставі статі.

Важливим є положення про внесення на національному рівні змін, що необхідні для забезпечення особам, які вважають свої права порушеними від незастосування принципу рівного ставлення і можливість поновлення їх через суд.

До речі, Кодекс законів про працю України, передбачає право особи (як чоловіка так і жінки), який відмовили у прийнятті на роботу, оскаржити таку відмову до суду, що є свідченням прийняття національним законодавством принципу рівного ставлення та адаптації його до законодавства ЄС.

Прикладом певного подолання дискримінації в трудовому законодавстві щодо умов прийняття на роботу і регулювання трудових відносин є поширення встановлених гарантій працюючим жінкам-матерям на батьків. Раніше, до 1991 року, при укладенні трудового договору трудове законодавство (ст. 184 КЗпП України) передбачало заборону роботодавцям відмовляти у прийнятті на роботу тільки жінкам з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей, віком до 3-х років, одиноким матерям за наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда. Зараз така гарантія поширена і на працівників-чоловіків за умови, що вони без матері виховують дитину або у разі перебування матері у лікувальному закладі. Не можна також за таких обставин встановлювати випробувальний термін для перевірки відповідності працівника роботі.



Своєрідним досягненням утвердження принципу рівного ставлення є наділення у повному обсязі батьків (інших родичів) рівними правами та обов'язками щодо догляду за дитиною або іншим хворим членом родини), надання їм права вирішувати самостійно, наприклад, хто буде брати відпустку по догляду за дитиною.

Найбільш гострими питаннями забезпечення принципу рівного ставлення до жінок і чоловіків у трудових відносинах в Україні, зокрема, при прийнятті на роботу є можливість отримання високооплачуваної роботи, критерії і порядок відбору на заняття тієї чи іншої посади, отримання її за конкурсом, визначення ділових якостей особи, встановлені нормативні обмеження виконання певної роботи, заняття певних посад. Належна правова регламентація цих питань впливає, в свою чергу, на дотримання гендерних принципів в сфері реалізації права на працю.

У зв'язку з цим, потребує законодавчих змін, наприклад, порядок проведення атестації працівників, встановлення переліку осіб, що підлягають атестації, сфери застосування атестації, де доречно така перевірка знань, формування комісій з проведення атестації тощо. Ці питання повинні регулюватися законом. Вони також є актуальними у зв'язку із розробкою нового Трудового кодексу. Регламентування інституту атестації працівників на рівні кодексу, встановлення чіткого механізму його застосування дозволить уникнути порушення трудових прав, оскільки діючий КЗпП України не дає визначення атестації, коли і до кого з працівників вона може бути застосована. Незважаючи на те, що підзаконні акти встановлюють порядок проведення атестації, мають місце непоодинокі випадки порушення законних прав працівників.

Як видно з вищевикладеного, мета цієї Директиви — забезпечити рівне ставлення між чоловіками та жінками в трьох широко пов'язаних із зайнятістю сферах, а саме: доступ до зайнятості та просування по службі, професійного навчання та робочих умов.

Необхідно також звернути увагу на наступне. Як свідчить практика, працівники, як правило, звертаються за захистом порушених прав на оплату праці, на затримку її виплати, поновлення на роботі у зв'язку із незаконним звільненням, переведенням тощо. Знайти приклади порушення трудових прав у відмові в прийнятті на роботу за статевою ознакою чи у наслідок дискримінації працівника чи то жінки чи то чоловіка практично неможливо: не звертаються поки що наші громадяни за захистом порушеного свого права на працю у зв'язку із відмовою у прийнятті на роботу. Частково це можна пояснити стереотипом у поглядах на судову тяганину, частково — відсутністю дієвого механізму контролю за роботодавцем, який винний у порушенні основного принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок, частково — недостатньою гендерною обізнаністю. На наш погляд, вирішенню цього питання та покращенню ситуації повинно сприяти встановлення ст.ст. 23 і 24 Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” норми про право особи на відшкодування збитків і моральної шкоди, завданих їй унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань. Моральна шкода відшкодовується незалежно від матеріальних збитків, які підлягають відшкодуванню, та не пов'язана з їх розміром. Особи, винні в порушенні вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність згідно із законом.

Активізація і розширення гендерного компоненту у всіх напрямках міжнародного законодавства зумовила й активність внесення гендерного компоненту в усі національні законодавчі акти, що стосуються різноманітних сфер життя людини. На міжнародному рівні ставляться питання, приймаються акти щодо імплементації гендерного законодавства в законодавство національне з метою створення умов для повної реалізації людиною своїх прав. У цьому аспекті важлива роль належить гармонізації національного трудового законодавства з гендерної проблематики з міжнародним, яку можна здійснювати шляхом створення законів з гендерного питання або шляхом реалізації міжнародно-правових норм. Україна, визнавши гендерні принципи і стандарти діяльності, має гармонізувати національне законодавство з міжнародним. Це обумовлено процесами гуманізації і демократизації суспільного життя, необхідністю наближення рівня життя до європейського на підставі створення дієвих правових норм і механізму їх захисту.

