

МІЖНАРОДНЕ ПРАВО

УДК 331.91-055.2:656.6(045)

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2020.6-1.52>

ІВАНОВА А.В., ПІВТОРАК Г.Ф.

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ У СФЕРІ ПРАЦІ ЖІНОК НА ФЛОТІ

**ENSURING EQUAL OPPORTUNITIES IN THE FIELD OF WOMEN'S WORK
IN THE NAVY**

У статті обґрунтовується актуальність теми дослідження, висвітлено історичний аспект становлення міжнародно-правового регулювання у сфері праці моряків, а також правові засади і гарантії реалізації гендерної рівності у соціально-трудовій сфері на прикладі забезпечення рівних можливостей у сфері праці жінок на флоті. З огляду на предмет регулювання і суб'єктний склад трудових правовідносин, які виникають у сфері торговельного мореплавства, особливості їх правового регулювання, автори в рамках міжнародно правового регулювання в сфері праці моряків виділяють таку особливу сферу, як забезпечення рівних можливостей у сфері праці жінок на флоті, яка забезпечується шляхом реалізації міжнародних стандартів у національне законодавство, на прикладі України.

Показано, що міжнародні стандарти у сфері праці містять норми, які мають імперативний характер, тобто спрямовані на захист основних прав людини, особливо для тієї її положення, де сформульована мета, заради досягнення якої і приймається ця норма, та можливість її імплементації на основі видання і застосування державою відповідних правових актів.

Важливою особливістю міжнародного трудового права є високий рівень диспозитивності його норм, що дозволяє враховувати індивідуальні потреби та інтереси держав, пристосовувати міжнародні норми до національного законодавства і практики, даючи державам змогу самостійно визначати обсяг взятих на себе зобов'язань. З огляду на це, обґрунтовано доцільність встановлення законодавством України виділення моряків в окрему категорію працівників, які виконують свої професійні обов'язки на суднах іноземних судновласників.

Зазначено, що для забезпечення рівних можливостей у сфері праці моряків-жінок (громадян України) необхідною є ратифікація Конвенції Міжнародної організації праці про працю у морському судноплаванні 2006 року (далі – Конвенція МОП 2006 року) та її імплементація в законодавство України. Це призведе до належної реалізації вимог стандартів зазначеної Конвенції, яка запровадила сучасну систему покращення умов достойної праці усіх моряків, сприяючи максимальному (на цьому етапі) рівню забезпечення соціально-трудомих гарантій у сфері праці моряків-жінок на флоті.

Ключові слова: *гендерна рівність, соціальне забезпечення, міжнародні стандарти, морське суднопластво.*

The article substantiates the relevance of the research topic, highlights the historical aspect of international legal regulation in the field of seafarers, as well as legal principles and guarantees of gender equality in the social and labor sphere, on the example of equal opportunities for women in the Navy. Based on the subject of regulation and the subjective composition of labor relations arising in the field of merchant shipping, the peculiarities of their legal regulation, the authors in the framework of international

© ІВАНОВА А.В. – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри морського права (Національний університет «Одеська морська академія»)

© ПІВТОРАК Г.Ф. – кандидат юридичних наук, доцент кафедри морського права (Національний університет «Одеська морська академія»)

legal regulation in the field of seafarers identify a special area as equal opportunities for women in the navy, which is provided by the implementation of international standards in national legislation, on the example of Ukraine.

It is shown that international standards in the field of labor contain norms that are imperative, ie aimed at protecting fundamental human rights, especially for those of their provisions, where the goal is formulated to achieve this norm and the possibility of its implementation based on publication and application the state of the relevant legal acts.

An important feature of international labor law is the high level of dispositiveness of its norms, which allows to take into account the individual needs and interests of states, to adapt international norms to national laws and practices, giving states the opportunity to determine the scope of obligations. Based on this, the expediency of establishing by the legislation of Ukraine the allocation of seafarers to a separate category of workers who perform their professional duties on ships of foreign shipowners is justified.

It is substantiated that in order to ensure equal opportunities in the field of work of women seafarers (citizens of Ukraine), it is necessary to ratify the Convention of the International Labor Organization on Maritime Labor of 2006 (hereinafter – the ILO Convention of 2006) and its implementation in Ukrainian legislation. This will lead to the proper implementation of the requirements of the standards of the Convention, which introduced a modern system of improving the decent work of all seafarers, promoting the maximum at this stage, the level of social and labor guarantees in the work of women seafarers.

Key words: *gender equality, social security, international standards, maritime shipping.*

Вступ. Міжнародне трудове право постійно перебуває в стані розвитку, що припускає перегляд і адаптацію існуючих міжнародних стандартів, спрямованих на врегулювання трудових і пов'язаних із ними відносин, що виникають у сфері торговельного мореплавства, в тому числі й зумовлених вимогами щодо забезпечення гендерної рівності у соціально-трудовій сфері моряків.

Актуальність теми дослідження зумовлена потребами нерозв'язання багатьох питань, що стосуються новітніх проблем щодо достатнього рівня забезпечення рівних можливостей, особливо з урахуванням існуючих у морському судноплавстві важливих проблем і актуальних подій, що стосуються набору й працевлаштування моряків, питання про набір жінок-моряків і пов'язані з цим гендерні аспекти, які мають важливе значення.

Постановка завдання. Метою статті є здійснення правового аналізу забезпечення гендерної рівності та соціальних гарантій для моряків-жінок у сфері торговельного мореплавства, а також визначення основних напрямів забезпечення рівних можливостей у сфері праці моряків та особливостей положень міжнародних стандартів і національного законодавства України щодо забезпечення гендерної рівності у сфері торговельного мореплавства.

Результати дослідження. Тривалий час вважалося, що не існує ніяких соціально-економічних обмежень для включення чоловіків і жінок у сферу соціально-трудових відносин, що існують лише біологічні відмінності статей, які не можуть не відобразитися на тих функціях, які вони виконують у суспільному виробництві. Проте вже на початку ХХ століття зазначалося, що жінки є найбільш вразливою соціальною групою, яка частіше, ніж чоловіки, піддається різним формам дискримінації, особливо в соціально-трудовій сфері. Такий висновок заклав основу для вироблення міжнародними організаціями, а також урядами більшості розвинених країн певних механізмів, які встановлюють і забезпечують гендерну рівність.

Рівність «у багатьох випадках розглядають як рівність перед законом і вважають, що закони, які не передбачають різниці між людьми, одночасно ґрунтуються на ідеях рівності» [1, с. 71]. Гендерну рівність визначають як рівний правовий статус жінок і чоловіків, рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Взагалі «гендер» – поняття багатоаспектне, яке досить точно виражає суть проблеми щодо забезпечення рівності у трудових відносинах, з огляду на ознаки статі, є не лише правовим, але й соціальним поняттям, яке вказує на соціальний статус і соціально-психологічні характеристики особистості.

Говорячи про принцип гендерної рівності, слід погодитися з Катериною Левченко, яка визначає це поняття про рівність статей у всіх сферах суспільного розвитку як «ідеал суспільно-політичного розвитку, який має на увазі формальну рівність (рівність юридичну, закріплену законодавчо); рівність можливостей (надання певної законодавчо закріпленої переваги певній

соціально-демографічній групі для створення однакових умов на старті з іншими групами); рівність результату (цілеспрямоване ліквідування перешкод для конкуруючих сторін, які можуть бути викликані попередньою дискримінацією)» [1, с. 91].

Конвенція ООН про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок 1979 року дозволяє державам здійснювати політику ліквідації дискримінації щодо жінок і містить вимоги щодо запровадження низки заходів для боротьби з дискримінацією щодо жінок, а саме інтегрувати «принцип рівноправності чоловіків і жінок у свої національні конституції або інше відповідне законодавство та забезпечити за допомогою закону й інших відповідних заходів практичне здійснення цього принципу» [2, п. а, ст. 2]; викоренити гендерні упередження, тобто «змінити соціальні та культурні моделі поведінки чоловіків і жінок для досягнення викоренення забобонів, звичаїв та всіх інших виявів, які ґрунтуються на ідеї неповноцінності чи зверхності однієї зі статей або стереотипності ролі чоловіків і жінок» [2, п. а, ст. 5]; усунути будь-яке стереотипне уявлення щодо «концепції ролі чоловіків і жінок на всіх рівнях і у всіх формах навчання шляхом заохочення спільного навчання та інших видів навчання, які сприятимуть досягненню цієї мети, зокрема, шляхом перегляду навчальних посібників і шкільних програм, адаптації методів навчання» [2, п. с. ст. 10].

До базових міжнародно-правових актів і угод, які містять стандарти рівності між жінками і чоловіками, насамперед відносять Загальну декларацію прав людини 1948 року, Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права 1966 року, Міжнародний пакт про громадянські і політичні права 1966 року, які утворюють Хартію прав і свобод людини; Декларацію про ліквідацію дискримінації щодо жінок (резолюція № 2263 (XXII) ГА ООН, 1967 року), Конвенцію про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок (резолюція ООН № 34/180, 1979 року), Декларацію про викоринювання насилля щодо жінок (резолюція № 48/104, 1993 року).

Усі зазначені міжнародні стандарти є міжнародно-правовим і моральним фундаментом для сучасного світового співтовариства та основою формування єдиної глобальної гендерної політики. Їх головним внеском у регулювання життєдіяльності суспільства дослідники у сфері міжнародного права вважають проголошення основних прав людини як загальноновизнаних принципів і норм міжнародного права, які мають бути закріплені у законодавстві кожної цивілізованої країни.

У морському судноплаванні проблеми рівності не обмежуються лише питаннями забезпечення рівності між жінками і чоловіками, а охоплюють ситуації, спрямовані на врегулювання трудових і пов'язаних із ними відносин, що виникають у сфері торговельного мореплавання і є пов'язаними з дискримінацією. Попри досягнення світового співтовариства у сфері гендерної рівності, участь жінок у торговельному мореплаванні усе ще знаходиться на низькому рівні. Моряки потребують спеціального статусу і захисту в таких питаннях, як умови праці моряків, їхній соціальний захист, забезпечення безпечної праці на морському транспорті. Цими питаннями займається чимало міжнародних організацій, серед яких ключова роль належить Міжнародній морській організації (далі – ММО) та Міжнародній організації праці (далі – МОП).

У 2019 році МОП відзначила свій сторічний ювілей. Це відбулося з урахуванням змін, «коли світ трансформується під впливом технічних та технологічних інновацій, демократичних зрушень, глобальної зміни клімату. І всі згадані чинники впливають на природу та майбутнє праці, а також на характер і місце чоловіків і жінок на глобальних ринках праці» [1, с. 232]. МОП була створена у 1919 році як спеціалізована установа Ліги Націй, а після закінчення Другої світової війни – як структура ООН, головною метою якої було зменшення соціальної несправедливості у світі за рахунок поліпшення умов праці всіх працівників.

Наразі членами МОП є 185 країн світу, різних за державним устроєм і рівнем соціально-економічного розвитку. Україна вступила до МОП із 12 травня 1954 року. Основна мета діяльності МОП полягає у сприянні реалізації основних принципів і прав у сфері праці, створенні більш широких можливостей для жінок і чоловіків з метою забезпечення гідної зайнятості та отримання належної заробітної плати, підвищенні ефективності соціального захисту для всіх верств населення, а також зміцненні принципу тристороннього представництва з боку держав, профспілок і роботодавців (принцип трипартизму), які мають однакове право голосу у формуванні політики і програми діяльності цієї організації та соціального діалогу.

Шляхом ухвали конвенцій і рекомендацій МОП встановлює міжнародні стандарти у сфері праці щодо зайнятості, професійної підготовки, умов праці, соціального забезпечення, безпеки праці й охорони здоров'я. Визначені стандарти закріплені у таких конвенціях МОП: Конвенція № 87 про свободу асоціації і захист прав на організацію 1948 року, Конвенція № 98 про право на організацію і на ведення колективних переговорів 1949 року, Конвенція № 105 про скасування примусової праці 1957 року.

Одним із основних міжнародних стандартів МОП є гендерна рівність, яка обов'язково повинна забезпечуватися як державою з одного боку, так і соціальними партнерами – організаціями працівників і роботодавців – з іншого. Такий підхід МОП у забезпеченні гендерної рівності є дуже важливим. До конвенцій МОП, які закріплюють дотримання стандарту рівності жінок і чоловіків, спрямованих на врегулювання трудових правовідносин у будь-якій сфері праці, відноситься Конвенція № 100 про рівну винагороду за працю рівної цінності 1951 року, Конвенція № 156 про працівників із сімейними обов'язками 1981 року, Конвенція № 183 про охорону материнства 2000 року, Конвенція № 171 про нічну працю 1990 року, Конвенція № 189 про гідну працю домашніх працівників 2011 року.

Загалом ставлення МОП до питання прав жінок за минуле століття зазнавало трансформацій. Підходи розвивалися відповідно до суспільних запитів і глобального прогресу. Одним із основних сучасних міжнародних стандартів, який закріплює принцип гендерної рівності у сфері торговельного мореплавства, є Конвенція МОП 2006 року про працю в морському судноплаванні (Конвенція МОП 2006 року), яка була прийнята на 94 (морській) сесії МКП у 2006 році. Конвенція МОП 2006 року охоплює майже всі питання, спрямовані на врегулювання трудових і пов'язаних із ними відносин, які виникають у сфері торговельного мореплавства, забезпечує як протидію дискримінації, так і сприяння гендерній рівності у сфері праці моряків.

Так, положення статті III зазначеної Конвенції містять вимоги, відносно до яких кожна держава-член засвідчується у тому, що положення її законодавства і нормативно-правових актів забезпечують дотримання основоположних прав моряків щодо ліквідації дискримінації у сфері праці і професійної зайнятості [3, п. d ст. III]. Важливим моментом щодо забезпечення гендерної рівності під час найму та працевлаштування моряків є прописані вимоги, які містить Керівний принцип В1.4 Конвенції. Так «вжиття заходів для збору і аналізу всієї відповідної інформації щодо морського ринку праці, включно з поточною і перспективною пропозицією моряків, які працюють у складі екіпажів, у розбивці за віком, статтю, посадою і кваліфікацією, причому збір даних про вік і стать допускається лише у статистичних цілях або для використання в рамках програми попередження дискримінації за ознаками віку чи статі».

Відповідно до п. 4.(а) Керівного принципу В2.2.2 Конвенції «принцип рівної винагороди за рівноцінну працю повинен застосовуватися до всіх моряків, зайнятих на одному судні, без будь-якої дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, статі, віросповідання, політичних поглядів, національної приналежності або соціального походження». Конвенція містить вимоги щодо доступу моряків до берегових об'єктів соціально-побутового призначення. Так, щодо п. 1. Стандарту А.4.4 Конвенції «кожна держава-член вимагає, щоб об'єкти соціально-побутового призначення, якщо вони є на її території, були доступні для всіх моряків незалежно від їх національності, раси, кольору шкіри, статі, віросповідання, політичних переконань або соціального походження, а також держави прапора судна, на яке вони прийняті на роботу, залучені до роботи, або працюють».

Конвенція містить правило Стандарту А.4.5, який має «соціальне забезпечення», згідно якого «з метою поступового досягнення всеохоплюючого захисту в галузі соціального забезпечення необхідно розглядати такі його види: медичне обслуговування, допомога в випадок хвороби, допомога по безробіттю, допомога по старості, допомога у зв'язку з виробничим травматизмом, допомога багатодітним сім'ям, допомога у зв'язку з вагітністю та пологами, допомога по інвалідності» [3] та інші види допомоги, визначені в рамках відповідних розділів зазначеної Конвенції.

Отже, роль міжнародних конвенцій, декларацій і резолюцій у забезпеченні дотримання принципу гендерної рівності в соціально-трудої сфері на морському транспорті є безперечною. Але необхідно зазначити про значну роль судової системи для забезпечення соціальної справедливості у сфері праці, а особливо праці моряків. Як зауважує Олена Уварова, судова система «як охоронець права відіграє важливу роль в усуненні конкретних виявів несправедливості, які можуть бути викликані соціально-економічними, політичними, культурними чи іншими факторами» [4, с. 9].

Як приклад реалізації встановлення гендерної рівності у сфері торговельного мореплавства звернемося до рішення Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок у справі Світлана Медведева проти Російської Федерації від 25 лютого 2016 року. За результатами розгляду справи було встановлено, що у 2005 році Світлана Медведева завершила навчання за спеціальністю судноводія і з 1 червня 2012 року їй було прийнято на роботу водія-моториста до Самарського

річкового пасажирського підприємства, яке є товариством з обмеженою відповідальністю. Її призначення було схвалено заступником директора компанії. 29 червня того ж року її було звільнено з поясненням, що укладання з нею трудового договору суперечить ст. 253 Трудового кодексу Російської Федерації і постанові Уряду РФ № 162, у якій перераховано професії, заборонені для жінок (серед заборонених названо і роботу водія-моториста).

Судом було вказано, що встановлена заборона не порушує права позивача на працевлаштування, оскільки захищає її від шкідливих умов праці, які негативно впливають на неї і на її репродуктивне здоров'я як жінки. Комітетом ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок було вирішено, що «загальна заборона, яка застосовується до усіх жінок незалежно від їх віку, сімейного стану, здатності або бажання мати дітей, провокує порушення прав. На рівні з чоловіками жінки мають можливості щодо працевлаштування й свободу вибору професії та місця роботи» [4, с. 31]. Отже, рішення Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок, винесене у справі Світлани Медведевої, привертає увагу всіх країн-учасниць Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок, до необхідності скасування дискримінаційних професійних заборон для жінок, а жінок, які страждають від дискримінації у сфері праці, повинно надихнути на захист свого права на рівний доступ до праці.

У рамках нашого дослідження слід вказати, що Україною ратифіковано основні міжнародні і європейські документи, які забезпечують гендерну рівність як у будь-якій сфері праці, так і у сфері праці моряків-жінок: Загальна декларація прав людини 1948 року, Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права 1966 року, Міжнародний пакт про громадянські і політичні права 1966 року, Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, Конвенція про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок та інші. Україна підписала Конвенцію про запобігання насильству щодо жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульську конвенцію).

Відповідно до положень ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» під гендерною рівністю розуміють відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі та рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків. Правову основу процесу забезпечення рівних прав і можливостей між жінками і чоловіками становлять положення про те, що права жінок є невід'ємною частиною загальних прав людини, як це передбачено у зазначених вище міжнародних стандартах.

Для забезпечення справжньої рівності, як справедливо зауважує О.Л. Львова, «у забезпеченні прав чоловіків і жінок законодавчий масив має чіткі та однозначні закони з науково обґрунтованою, однозначною термінологією, що не становить загрози національній безпеці і положень яких цілком достатньо для правового регулювання такої сфери суспільних відносин» [5, с. 66]. Слід вказати на те, що основні права жінки і чоловіка сформульовано у розділі II Конституції України «Права, свободи та обов'язки людини і громадянина».

Також національним законодавством України встановлено та передбачено, що «кожний громадянин суспільства – як чоловік, так і жінка – має всю повноту соціально-економічних, політичних та особистих прав і свобод» [7, ст. 24]. Особливістю вказаної статті, яка забезпечує гендерну рівність, є те, що серед прав і свобод наголошується на праві жінки та чоловіка на рівність перед законом – самостійне основне право особи, яке має бути гарантоване кожній людині; також закріплено рівні права чоловіків і жінок «на захист життя і здоров'я» [7, ст. 27], «на охорону здоров'я та медичну допомогу» [7, ст. 49], «на працю та її вільний вибір» [7, ст. 43], «на відпочинок і соціальний захист» [7, ст.ст. 45, 46].

Україна вживає усіх можливих заходів і для ліквідації дискримінації щодо жінок у сфері зайнятості. Кодекс законів про працю України розширює гарантії права щодо недискримінаційного прийому на роботу [ст. 22], згідно з якою забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, а також будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при прийнятті на роботу. Спеціальні гарантії нашої держави в реалізації громадянами права на працю, а також правові, економічні та організаційні основи зайнятості населення і його захисту від безробіття визначено Законом України «Про зайнятість населення».

Загальні вимоги для громадян України щодо доступу до медичного обслуговування здійснюються згідно з положеннями Конституції України та чинного законодавства України про охорону здоров'я на підставі рівності прав чоловіків і жінок. Так, ст. 49 Конституції України проголошено надання безоплатної медичної допомоги у державних і комунальних закладах охорони здоров'я, а також державне фінансування відповідних соціально-економічних, медико-санітарних та оздоровчо-профілактичних програм.

В економічній сфері чинне законодавство України утверджує та розвиває конституційне право громадян (чоловіків і жінок) на ведення підприємницької діяльності, а також іншої, не забороненої законом, економічної діяльності. Закон України «Про підприємництво» визначає загально-правові, економічні та соціальні засади здійснення підприємницької діяльності (підприємства) громадянами та юридичними особами на території України, встановлює гарантії свободи підприємництва та його державної підтримки.

В рамках нашого дослідження варто зауважити, що важливим доповненням до положень Конституції України щодо рівноправності громадян незалежно від статі є ст. 161 Кримінального кодексу України «Порушення рівноправності громадян залежно від їх расової, національної належності, релігійних переконань, інвалідності та за іншими ознаками», відповідно до якої «пряме чи непряме обмеження прав або встановлення прямих чи непрямих привілеїв громадян за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, інвалідності, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними чи іншими ознаками» [6, ст. 161 КК України] караються законом.

Висновки. Попри визнання Україною обов'язковими базових міжнародних документів у сфері забезпечення гендерної рівності, закріплення принципу недискримінації за ознакою статі на конституційному рівні, прийняття спеціального закону про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, створення відповідних інституційних гарантій у цій сфері проблема найму та працевлаштування жінок на судна як під прапором України, так і на судна під прапором іноземної держави, а також дотримання гендерної рівності у розподілі роботи та виконанні трудових обов'язків на борту судна залишається актуальною як для України, так і для світового співтовариства загалом.

Важливу роль у забезпеченні рівних можливостей у сфері праці жінок на флоті виконує МОП, діяльність якої полягає у створенні нормативно-правової бази для забезпечення гендерної рівності у сфері торговельного мореплавства, яка є справедливою і ефективною і застосовується у багатьох країнах світу. У зв'язку з постійним зростанням працевлаштування моряків-жінок на судна і нових технологій у мореплаванні МОП працює над створенням нових і покращенням існуючих документів у сфері соціального захисту моряків, закріпленням гендерної рівності.

Виконання вимог Конвенції МОП 2006 року є гарантією доступу жінок до праці на судах. Конвенційні вимоги встановлюють і регламентують відповідальність судновласників щодо забезпечення гендерної рівності на судах і спрямовані на безпечне управління судном, а також охорону людського життя на судні і на морі, тому судноплавні компанії повинні бути укомплектовані кваліфікованими та придатними за станом здоров'я кадрами (як жінками, так і чоловіками). Адже моряки-жінки потребують особливого захисту, оскільки можуть бути найняті для роботи на судно, яке належить іноземному судновласнику та підкорені трудовому законодавству держави прапора судна. Дослідивши питання забезпечення рівних прав у сфері праці жінок на флоті, стверджуємо про доцільність ратифікації Конвенції МОП про працю у морському судноплаванні 2006 року Україною.

Список використаних джерел:

1. Катерина Левченко. Гендерне тяжіння: виклики та рішення. Харків : Фоліо, 2019. 318 с.
2. Конвенція ООН про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок 1979 року. *Офіційний сайт Верховної Ради України* [Офіційний веб-сайт Верховної Ради України]. Отримано з https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text.
3. Конвенція Міжнародної організації праці про працю у морському судноплаванні від 23.02.2006. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_519#Text.
4. Судове вирішення справ у спорах, пов'язаних із гендерною дискримінацією : *збірка краєвих практик* / Упорядник: Олена Уварова, Марія Ясеновська. К., Х. : ФОП Бровін О.В., 2016. 192 с.
5. Львова О.Л. Гендерна рівність у праві: подвійне значення та його загрози. *Науково-методичні підходи до проблем гендерної рівності : матеріали доповнення круглого столу*. 2018. С. 63–66.
6. Кримінальний кодекс України. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 25-26, ст. 131. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>.
7. Конституція України, прийнята Верховною Радою України 28.06.1996. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.