

УДК 349.2:316.647.82

Джига Діана Віталіївна –

студентка 2-го курсу

Факультету адвокатури

Національного юридичного університету

імені Ярослава Мудрого

Diana V. Dzhiga –

2nd year student

Barristers' Faculty,

Yaroslav Mudryi National Law University

(77 Pushkinska Street, Kharkiv, 61024, Ukraine)

Заборона дискримінації як принцип трудового права

Стаття присвячена розкриттю сутності дискримінації як одного з основних принципів трудового права. Розглянуто закріплення принципу заборони дискримінації в основних міжнародних документах. У статті аналізуються найбільш поширені в Україні види дискримінації та наголошено на прогалинах трудового законодавства України щодо регулювання заборони дискримінації.

Ключові слова: дискримінація, принцип трудового права, заборона, дискримінація за віком, дискримінація за ознакою статі, захист порушених прав, роботодавець, працівник.

Статья посвящена раскрытию сущности дискриминации как одного из основных принципов трудового права. Рассмотрены закрепления принципа запрета дискриминации в основных международных документах. В статье анализируются наиболее распространенные в Украине виды дискриминации и отмечены пробелы трудового законодательства Украины относительно регулирования запрета дискриминации.

Ключевые слова: дискриминация, принцип трудового права, запрет, дискриминация по возрасту, дискриминация по признаку пола, защита нарушенных прав, работодатель, работник.

D.V. Dzhiga Ban of Discrimination as a Principle of Labor Law

The article reveals the essence of discrimination as one of the main principles of labor law. The role of labor rights in life of each person contributes to the necessity of their proper legal regulation. On the one hand any legal regulation begins with enshrining of basics of law which are principles that ensure integrity and uniformity of the system of law. On the other hand, aspiration of Ukraine to establish democratic society requires Ukrainian legislation to be complied with recognized world and European norms and standards. All of that highlights the need for scientific development and topicality of this issues.

For better understanding of the principle of ban of discrimination the article provides brief theoretical basics of this issue. Special attention is paid to the analysis of the main international and national acts which regulate the principle of the ban of discrimination. The author underlines that taking into account a significant level of legislator's attention to the issues of the ban of discrimination on international level Ukrainian legislation has gaps in this sphere.

The practical aspect of this issue is represented by analysis of the most common types of discrimination in Ukraine particularly discrimination according to sex, age and nationality.

Discrimination on the basis of sex is represented by unreasonable advantages and when unfavorable conditions are created for men and women. People of retirement age or pre-retirement age as well as graduate students which are unexperienced suffer from age discrimination. Roma people mostly suffer from discrimination on the basis of nationality in Ukraine.

The author focuses on the fact that employers are not obliged by legislation and state to bear liability for discriminate attitude or behavior against employees which complicates protection of the rights of the person who was a victim of such behavior.

Keywords: discrimination, principle of labor law, ban, age discrimination, discrimination on the basis of sex, protection of violated rights, employer, employee.

Постановка проблеми. Трудова діяльність є невід'ємною складовою нашого життя, виступаючи основним засобом задоволення потреб та забезпечення існування. Практично кожна людина протягом життя хоча б раз виступає у ролі суб'єкта трудових відносин або як працівник, або як роботодавець. Як і будь які відносини, трудові відносини також потребують законодавчого регулювання з метою захисту прав суб'єктів та забезпечення ефективності праці.

Прагнення держав світу збудувати справедливе демократичне суспільство висуває на перший план необхідність максимального забезпечення та дотримання природних прав людини, а також непорушності фундаментальних принципів права. Одним із таких принципів права є принцип рівності, забезпеченням якого виступає принцип заборони дискримінації.

Не зважаючи на прогрес людства у технологічному аспекті, досягнути такої рівності у правах, яка дозволяла б говорити про відсутність дискримінації, так і не вдалося. Прояви дискримінації у сучасному світі присутні всюди, зокрема і в трудових відносинах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема дискримінації у трудових правовідносинах розглядалася у працях таких вчених: І. П. Жигалкіна, О. А. Антона, Н. Б. Болотіної, М. В. Венедіктової, О. В. Гаврилюка, М. І. Іншини, С. М. Прилипка, О. І. Процевського та ін.

Невирішенні раніше проблеми. Європейський шлях розвитку, обраний Україною, вимагає впровадження та реалізації загальновизнаних стандартів у сфері прав людини. Трудові правовідносини, будучи одними з найважливіших з точки зору задоволення соціально-економічних потреб, також потребують оновлення та приведення у відповідність до європейських стандартів. Тому досить актуальним напрямком юридичної науки є дослідження заборони дискримінації у трудовій галузі як одного із фундаментальних принципів трудового права.

Мета. Метою даного дослідження є з'ясування змісту поняття “дискримінація” та проявів дискримінації у трудових

правовідносинах; огляд основних міжнародних документів щодо заборони дискримінації; аналіз правового регулювання цієї проблеми на національному рівні.

Виклад основного матеріалу. Будучи сутністю права, принципи відіграють ключову роль у процесі правового регулювання суспільних відносин, адже вони застосовуються не лише в момент правотворення, забезпечуючи цілісність та однomanітність системи права, а й надалі з метою вирішення недостатньо врегульованих або неврегульованих конкретними нормами права питань [1, с. 43].

Основоположні принципи права були закріплені на національному та міжнародному рівнях, сформувавши основу для подальшого розвитку законодавства. Принципи рівності та недискримінації, включаючи рівність та заборону дискримінації у трудових відносинах, закріплені у багатьох міжнародних актах: Загальній декларації прав людини 1948 року [2], Міжнародному пакті про громадянські і політичні права [3], Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод [4], Конвенції ООН про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок [5], Конвенції МОП про дискримінацію у галузі праці і занять [6], Конвенції МОП про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю 1951 р. [7] та ін. Не зважаючи на ратифікацію Україною цих документів, у трудовому законодавстві їхні положення ще не повністю враховані.

Фундаментальним документом, який стосується прав і свобод людини, є Загальна декларація прав людини, у якій зазначено, що усі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах. Вони наділені розумом і совістю і повинні діяти у ставленні один до одного в дусі братерства (стаття 1). Кожна людина повинна мати всі права і всі свободи, проголошенні цією Декларацією, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного чи соціального походження, майнового, станового або іншого становища (стаття 2) [2].

Усі люди рівні перед законом і мають право, без будь-якої різниці, на рівний їх захист законом. Усі люди мають право на рівний захист

від якої б то не було дискримінації, що порушує цю Декларацію, і від якого б то не було підбурювання до такої дискримінації (стаття 7). Кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за рівну працю (стаття 23) [2].

Зазначені положення були реалізовані і в національному законодавстві, зокрема, ст. 21 Конституції України, яка проголосила, що усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах; ст. 24 закріпила рівність чоловіків і жінок, а також заборонила встановлення привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних чи інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками [8].

Принцип заборони дискримінації у трудових відносинах закріплено у ст. 2¹ Кодексу законів про працю (КЗпП), яка також встановлює перелік обставин, що не пов'язані з характером виконуваної роботи та професійними якостями працівника (спеціальність, кваліфікація, професійні навички, досвід роботи, психологічні якості, які є необхідними для виконання дорученої роботи) та не можуть бути покладені в основу будь-яких розрізень між працівниками. Ця норма забороняє будь-яку дискримінацію 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 їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання [9]. Положення ст. 2¹ КЗпП були доповнені новими ознаками у 2015 році з метою встановлення відповідності цієї норми статті 1 Директиви Ради № 2000/78/ЄС від 27.11.2000 року, яка встановлює межі рівноправного поводження у сфері зайнятості і професійної діяльності.

Аналіз ст. 2¹ КЗпП дозволяє говорити про наявність поділу дискримінації на види: пряма — це пряме неоднакове ставлення до особи чи групи осіб за конкретною ознакою, наприклад, за ознаками віку, статі та ін.; непряма — це на перший погляд нейтральне ставлення, яке призводить до невигідних наслідків для осіб, на яких поширюється така дискримінація [10, с. 196].

Заборона відмовляти у прийнятті на роботу, знижувати заробітну плату чи звільняти жінок у зв'язку з вагітністю, наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям — за наявністю дитини віком до 14 років або дитини з інвалідністю встановлена статтею 184 КЗпП [9]. Проте ця норма, а також інші, які встановлюють додаткові переваги для певних категорій жінок могли б призвести до дискримінації чоловіків у трудовій сфері, тому ст. 186¹ КЗпП встановлено, що передбачені нормами КЗпП гарантії для жінок також поширюються і на чоловіків [9].

Законодавством передбачена можливість встановлення певних обмежень чи переваг у трудових правовідносинах у випадках, коли такі вимоги є об'єктивно обґрунтованими та необхідними для певного виду діяльності. Відповідно до ч. 3 ст. 22 КЗпП, вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватися законодавством України [9]. Проте, більш доцільно було б закріпити перелік сфер діяльності та вимог до працівників у цій сфері, враховуючи особливості змісту роботи, у конкретному нормативно-правовому акті, що дозволило б запобігти тлумаченню роботодавцями норми закону на свою користь.

Попри наявність в актах міжнародного права тлумачення поняття “дискримінація”, суттєвою прогалиною українського законодавства, зокрема і трудового, є відсутність норми, яка б містила легальне визначення цього терміну.

Основний документ, який стосується заборони дискримінації у трудовій сфері (Конвенція МОП №111) визначає дискримінацію як: а) будь-яку відмінність, недопущення або перевагу, що здійснюється за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, національного походження або соціальної належності, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей або поводження у сфері праці та занятів; б) будь-

яку іншу відмінність, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей або поводження у сфері праці та заняття» [6]. Тобто не є дискримінацією розрізнення, недопущення або перевага, які ґрунтуються на особливостях роботи чи ділових якостях працівника.

Встановлення додаткових пільг чи переваг для осіб, які потребують підвищеного соціального і правового захисту, не є дискримінацією, адже воно спрямоване на забезпечення рівності для таких осіб у трудових відносинах [6].

Відповідно до ст. 3 Конституції України, держава виступає гарантом дотримання прав і свобод людини [8]. Зобов'язання держави щодо недопущення дискримінації полягають у закріпленні заборони дискримінації (як прямої, так і непрямої), створенні механізмів забезпечення рівності та закріпленні можливості захисту своїх прав. Всі ці аспекти врегульовані як на загальнодержавному, так і на галузевому рівнях.

Проблема дискримінації в Україні знаходить свій широкий вияв у сфері трудової діяльності, супроводжуючи її у кожному аспекті: при прийнятті на роботу, при просуванні по службі, при звільненні з роботи, під час професійної підготовки чи підвищення кваліфікації, при оплаті праці чи доступі до певних посад тощо.

В Україні з 2005 року діє Закон “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, в якому говориться, що роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній зі статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей (ч. 3 ст. 17) [11]. Проте, законодавець не дає легального визначення поняття “специфічна робота”, що створює умови для встановлення роботодавцями необґрунтованих вимог при прийнятті на роботу.

Роботодавці не дотримуються законодавчого положення про заборону дискримінації, тому дуже часто можна зустріти оголошення з конкретними вимогами для

претендентів на посаду, які стосуються віку, статі, сімейного стану і навіть зовнішності, попри те, що ці параметри не є об'єктивно віправданим. Найбільш гостро в Україні стоїть проблема трудової дискримінації за ознакою статі, національною принадливістю та за віком.

Дискримінація за ознакою статі виявляється у наданні переваг чи створенні невигідних умов як для жінок, так і для чоловіків. Жінки найчастіше зіштовхуються з цією проблемою під час пошуку роботи, при намаганні просунутися по кар'єрній сходинці, а також при оплаті праці. Причиною найчастіше виступає необґрунтоване уявлення роботодавця про нижчі розумові здібності жінки, у порівнянні з чоловіком; нездатність жінки повністю присвятити себе роботі через виконання ще й сімейних обов'язків; перешкоди стабільності праці, викликані можливістю піти у відпустку через вагітність чи у зв'язку з хворобою дитини і тому подібне [12, с. 134].

Щодо чоловіків ця проблема виникає рідше, проте все ж має місце у реальному житті. Наприклад, роботодавець, зазначаючи, що на вакантну посаду розшукує жінку-працівника, цим самим обмежує право чоловіків на зайняття цієї посади. Дослідження, проведене Західноукраїнським центром “Жіночі перспективи”, показало, що серед оголошень, які містять вимоги до статі, 69,6% оголошень порушують права жінок, а 30,4% порушують права чоловіків [13, с. 44].

Приймаючи на роботу працівника чоловічої статі, роботодавець прагне отримати максимальну віддачу від нього. Тому частими є випадки, коли працівники-чоловіки працюють понаднормово, частіше їдуть у далекі відрядження, затримуються на роботі, ідуть у відпустку коли це не заважає планам роботодавця і т. п. В таких випадках роботодавець керується презумпцією кращої витривалості чоловіків у психологічному і моральному аспекті, незайнятості чоловіків домашньою роботою, яка існує в українському суспільстві. Таке ставлення, у свою чергу, також виступає дискримінаційним щодо чоловіків, адже від них вимагають більше, керуючись їхньою статевою ознакою.

Дискримінація за ознакою національної принадливості в Україні знайшла свій яскравий вияв, зокрема, у нерівноправному ставленні до представників ромської національності. Як

зазначається в результатах соціологічного дослідження "Права ромів в Україні: проблеми, виклики перспективи", здійсненого Коаліцією ромських НУО "Стратегія 2020", 80% опитаних представників ромської громади вважають, що порушення їхніх прав зумовлено негативним ставленням до них у суспільстві [14]. Недовіра, ворожість і, навіть, зневага у ставленні до ромів призводять до того, що представники цієї національності не можуть розраховувати на престижну та високооплачувану роботу; зазвичай вони зайняті в найменш привабливих сферах трудової діяльності з мінімальними перспективами на покращення рівня життя, попри гарантії рівності та недискримінації, закріплени в Конституції України.

Досить поширенею на ринку праці є дискримінація за віком. Работодавці часто встановлюють прямі вимоги щодо віку та досвіду роботи для потенційного працівника. У публічній сфері ці вимоги є законодавчо закріпленими та логічно виправданими складністю і відповідальністю виконуваної роботи. У приватній же сфері работодавці керуються хибними уявленнями, що люди пенсійного чи передпенсійного віку мають нижчу продуктивність праці, не здатні опанувати нововведення і т.п.; щодо випускників навчальних закладів, то основною їхньою проблемою є недосвідченість. Соціологічне дослідження Міжнародного кадрового порталу hh.ua показало, що 80% опитаних стверджують, що зіштовхувалися з випадками, коли одним із ключових критеріїв прийняття на роботу був вік: 21% кореспондентів говорять про дискримінацію щодо випускників ВНЗів та молоді без досвіду роботи, натомість про наявність дискримінації щодо осіб віком від 50 років стверджує 62% опитаних [15]. Тобто работодавці надають перевагу молодим спеціалістам без досвіду роботи. Це пояснюється тим, що їхня праця є менш оплачуваною, у порівнянні з працею досвідчених працівників, що дозволяє работодавцям економити на заробітній платі.

Зі згаданими випадками дискримінації потенційні працівники найчастіше зіштовхуються на етапі пошуку роботи. Работодавці вказують необґрунтовані вимоги до кандидатів в оголошеннях про роботу, хоча такі вимоги прямо заборонені законом, зокрема, п. 3 ст. 11 Закону України "Про зайнятість населення"

[16] та ч. 1 ст. 24¹ Закону України "Про рекламу"[17]. У ч. 3 ст. 24¹ Закону України "Про рекламу", встановлено відповідальність за встановлення дискримінаційних вимог в оголошеннях про прийняття на роботу - рекламодавець сплачує до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття штраф у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення[17].

Як уже зазначалося, гарантом заборони дискримінації є держава Україна; безпосередній контроль за додержанням конституційних прав і свобод людини і громадянина та захист прав кожного здійснює Уповноважений Верховної Ради України з прав людини. Конституція України (ст. 55) передбачає можливість після використання всіх національних засобів захисту звертатися до відповідних міжнародних установ [8].

Норма ч. 3 ст. 24¹ Закону України "Про рекламу" [17] є єдиною у чинному законодавстві як така, що передбачає відповідальність работодавців перед державою за прояви дискримінації, проте вона стосується лише встановлення работодавцями дискримінаційних вимог безпосередньо в оголошенні про прийняття на роботу. За всі інші прояви дискримінації, як прямої, так і непрямої, работодавці не несуть відповідальності перед державою.

Виходячи з цього дуже важливим є питання захисту працівників від дискримінаційного ставлення чи поводження. На сьогодні основною формою захисту є захист у судовому порядку. Відповідно до ч. 2 ст. 2 КзПП, кожен, хто вважає, що його права порушені, має право звернутися до суду із заявою про відновлення порушеного права і відшкодування завданої моральної та матеріальної шкоди [9]. Проте кількість судових проваджень щодо дискримінації у сфері праці є незначною [18, с. 399]. Це пояснюється не низьким рівнем дискримінації, а тим, що розпізнати прояви дискримінації, особливо непрямої, досить складно, та й самі працівники, розуміючи складність доведення факту дискримінації, більше турбуються пошуком нової роботи, ніж спорами з колишніми работодавцями.

Постановою Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» у п. 6 встановлено, що відповідно до ч. 2 ст. 232 Кодексу законів про працю України суди безпосередньо розглядають позови про укладення трудових договорів, зокрема, осіб, які вважають, що їм відмовлено в укладенні трудового договору всупереч гарантіям, передбачених ст. 22 КЗпП [19]. При обґрунтованості позову суд рішенням зобов’язує власника або уповноважений ним орган укласти трудовий договір з особою, якій було відмовлено в укладенні трудового договору всупереч гарантіям, передбаченим ст. 22 КЗпП, і також якщо внаслідок відмови у прийнятті на роботу або несвоєчасного укладення трудового договору працівник мав вимушений прогул, його оплата провадиться відповідно до правил ч. 2 ст. 235 КЗпП про оплату вимушеного прогулу незаконно звільненому працівникові [19]. В такому разі роботодавці відшкодовують завдану матеріальну і моральну шкоду безпосередньо працівнику, питання ж відповідальності перед державою залишається невирішеним.

Слід мати на увазі, що Постанови Пленуму ВСУ, відповідно до ст. 4 КЗпП [9], не входять до системи законодавства України про працю, тому необхідно на законодавчому рівні закріпити відповідальність осіб, винних в порушенні норм, які стосуються заборони дискримінації, а також встановити способи та процедуру захисту осіб, щодо яких були вчинені дискримінаційні дії чи бездіяльність.

Висновки. Прагнення України збудувати правову демократичну державу вимагає

забезпечення дотримання в державі основоположних прав і свобод людини, а також непорушності загальновизнаних принципів права. Дискримінація у сфері праці є одним із видів порушення прав людини, яке досить часто зустрічається в Україні.

Не зважаючи на значну кількість норм у чинному законодавстві, які прямо чи опосередковано стосуються регулювання заборони дискримінації у трудових правовідносинах, говорити про повноту нормування такої заборони неможливо.

Основні проблеми щодо заборони дискримінації у трудових правовідносинах полягають у частковій імплементації міжнародних документів щодо заборони дискримінації; відсутності легального визначення поняття “дискримінація” у трудовому законодавстві України; відсутності законодавчо закріпленої відповідальності роботодавців за порушення принципу недискримінації; а також у відсутності процесуальних норм, що, у свою чергу, породжує складнощі при захисті прав особи, яка зазнала дискримінаційного ставлення чи поводження у трудовій сфері.

Тому необхідно продовжувати подальше дослідження принципу заборони дискримінації, яке має як теоретичну, так і практичну цінність, при цьому враховуючи положення міжнародних правових актів щодо даного питання.

Список використаних джерел:

1. Смирнов О. В. Основные принципы советского трудового права / О. В. Смирнов. – М. : Юрид. лит., 1977. – 213 с.
2. Загальна декларація прав людини від 10 листопада 1948 року // Офіційний вісник України. – 2008. – № 93. – Ст. 3103.
3. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16 грудня 1966 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua/go/995_043.
4. Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод від 4 листопада 1950 р. // Офіційний вісник України. — 1998. — № 13. — Ст. 270.
5. Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: Конвенція ООН від 18 грудня 1979 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_207.
6. Про дискримінацію в галузі праці та заняття : Конвенція МОП від 25 червня 1958 р. № 111 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161.

7. Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності : Конвенція МОП від 29 червня 1951 р. № 100 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_002.

8. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

9. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.

10. Жигалкін І. П. Заборона дискримінації у сфері праці як принцип трудового права / І. П. Жигалкін // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2013. – № 26 – С. 193-198.

11. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 52. – Ст. 561.

12. Кравцов Д. М. Права жінок, що поєднують роботу з материнством, за проектом Трудового кодексу / Д. М. Кравцов // Право та інновації. – 2016. – Вип. 1 (13). – С. 132-136.

13. Римар Б. А. До питання гендерної дискримінації на ринку праці / Б. А. Римар // Держава та регіони. Серія: Право. – 2016. – Вип. 4 (54). – С. 42-46.

14. Протидію формування у суспільстві ксенофобських настроїв до ромів обговорили в Офісі Омбудсмена, Київ, 2018 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.ombudsman.gov.ua. - (дата звернення 19.04.2019).

15. Мащенко Е. Возрастная дискриминация на рынке труда [Електронний ресурс] / Е. Мащенко. – Режим доступу : <https://biz.nv.ua/experts/vozrastnaja-diskriminatsija-na-rynke-truda-697219.html>.

16. Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.

17. Про рекламу : Закон України від 3 липня 1996 р. № 270/96-BP // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 39. – Ст. 181.

18. Сахарук І. С. Вдосконалення правових механізмів захисту від дискримінації у сфері праці / І. С. Сахарук // Публічне право. – 2012. – Вип. 3 (7). – С. 396-404.

19. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.

References:

1. O. V. Smyrnov, Osnovnie pryntsypi sovetskoho trudovooho prava / O. V. Smyrnov. – M. : Yuryd. lyt., 1977. – 213 p.

2. Zahalna deklaratsiia prav liudyny vid 10 rudnia 1948 roku // Ofitsiiniyi visnyk Ukrayni. – 2008. – № 93. – St. 3103.

3. Mizhnarodnyi pakt pro hromadianski i politychni prava vid 16 hrudnia 1966 roku [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : zakon.rada.gov.ua/go/995_043.

4. Konventsiiia pro zakhyst prav liudyny ta osnovopolozhnykh svobod vid 4 lystopada 1950 r. // Ofitsiiniyi visnyi Ukrayni. — 1998. — №. 13. — St. 270.

5. Pro likvidatsiui vsikh form dyskryminatsii shchodo zhinok: Konventsiiia OON vid 18 hrudnia 1979 r. [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_207.

6. Pro dyskryminatsiui v haluzi pratsi ta zaniat : Konventsiiia MOP vid 25 chervnia 1958 r. №. 111 [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161.

7. Pro rivne vynahorodzhennia cholovikiv i zhinok za pratsiu rivnoi tsinnosti : Konventsiiia MOP vid 29 chervnia 1951 r. №. 100 [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_002.

8. Konstytutsiia Ukrayni vid 28 chervnia 1996 r. // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrayni. – 1996. – № 30. – St. 141.

9. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrayni: Zakon URSR vid 10 hrudnia 1971 r. №. 322-VIII // Vidomosti Verkhovnoi Rady URSR – 1971. – Dodatok do №. 50. – St. 375.

10. Zhyhalkin I. P. Zaborona dyskryminatsii u sferi pratsi yak pryntsyp trudovoho prava / I. P. Zhyhalkin // Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka. – 2013. – No. 26 – Pp. 193-198.
11. Pro zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvostei zhinok i cholovikiv: Zakon Ukrainy vid 8 veresnia 2005 r. No. 2866-IV // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrayini. – 2005. – No. 52. – St. 561.
12. D. M. Kravtsov, Prava zhinok, shcho poiednuiut robotu z materynstvom, za proektom Trudovoho kodeksu / D. M. Kravtsov // Pravo ta innovatsii. – 2016. – Vyp. 1 (13). – Pp. 132-136.
13. B. A. Rymar, Do pytannia hendernoi dyskryminatsii na rynku pratsi / B. A. Rymar // Derzhava ta rehiony. Seriia: Pravo. – 2016. – Vyp. 4 (54). – Pp. 42-46.
14. Protydiiu formuvannia u suspilstvi ksenofobskykh nastroiv do romiv obhovoryly v Ofisi Ombudsmana, Kyiv, 2018 [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : www.ombudsman.gov.ua. - (data zvernennia 19.04.2019).
15. E. Mashchenko, Vozrastnaia dyskrymynatsiya na rynke truda [Elektronnyi resurs] / E. Mashchenko. – Rezhym dostupu : <https://biz.nv.ua/experts/vozrastnaja-diskriminatsija-na-rynke-truda-697219.html>.
16. Pro zainiatist naselellnia : Zakon Ukrayini vid 5 lypnia 2012 r. No. 5067-VI // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrayini. – 2013. – No. 24. – St. 243.
17. Pro reklamu : Zakon Ukrayini vid 3 lypnia 1996 r. No. 270/96-BP // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrayini. – 1996. – No. 39. – St. 181.
18. I. S. Sakharuk, Vdoskonalellnia pravovykh mekhanizmiv zakhystu vid dyskryminatsii u sferi pratsi / I. S. Sakharuk // Publichne pravo. – 2012. – Vyp. 3 (7). – Pp. 396-404.
19. Pro praktyku rozghliadu sudamy trudovykh sporiv : Postanova Plenumu Verkhovnoho Sudu Ukrayini vid 06.11.1992 No. 9 [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.