

УДК 349.2:316.647.82

Бєдовська Ольга Юрїївна –

студентка 3 курсу

Факультету адвокатури

Національного юридичного університету

імені Ярослава Мудрого

Olha Yu. Biedovska –

3rd year student of

Barristers' Faculty

Yaroslav Mudryi National Law University

(77 Pushkinska St., Kharkiv, 61024, Ukraine)

Деякі питання гендерної дискримінації в трудових правовідносинах

У статті розглянуті основні положення національного законодавства, визначені актуальні проблеми, що не врегульовані законодавством, і як наслідок заважають сприянню гендерній рівності в Україні. Зроблена висновок про те, що ці відносини є недостатньо унормованими та запропоновано декілька варіантів вирішення цих проблем.

Ключові слова: дискримінація, гендерна рівність, рівність прав, доступ до праці.

В статье рассмотрены положения национального законодательства, выделены актуальные проблемы, которые не урегулированы законодательством, и как следствие, усложняют продвижение понятия гендерного равенства в Украине. Сделан вывод о том, что эти отношения не в полной мере унормированы, а так же предложено несколько вариантов решения этих проблем.

Ключевые слова: дискриминация, гендерное равенство, равенство прав, доступ к трудоустройству.

O.Yu. Biedovska Some Issues of Gender Discrimination in Labour Relations

The article analyzes various aspects of gender equality which are stipulated in legislation regulating labour relationship. The author aims to research various aspects of discrimination by gender in labour relations, to identify and analyze the major problems which prevent counteraction to gender discrimination in labour law.

One of the main priorities in development of Ukrainian legislation is to ensure gender equality not only in labour relations but also in other spheres of public life. That is why persons who enter labour relationship expect the state to ensure the principle of equality which prohibits discrimination.

For better understanding of the problem the article provides a short theoretical analysis of the problem as well as lists national and international legislation which nowadays ensures equality of rights based on gender. The author also the draft law of a new Labour Code which is not under consideration of the Verkhovna Rada of Ukraine but is still important to be researched from historical perspective. In order to analyze the compliance with principle of equality in labour law the article has analyzed various types pf labour relationship between the employer and the employee or a future employee. The author also investigates pre-labour relationship which is undergoing the interview and advertisement (placement of vacancies). It is essential to mention that the article has also analyzed the means for ensuring the principle of equality in labour relationship by the state. It is noteworthy to state that important and actual problems which should be solved and regulated have been identified during such kind of an analysis.

In conclusion the author, first, focuses on relations which are not sufficiently regulated and provides alternative options for solution of these problems and, second, mentions the relationship which should be regulated by dispositive method to keep the freedom of choice for the employer and employee.

At the same time the author realizes that the list of problems is not exhaustive, and the solutions are not ideal and thorough. That is why it is necessary to continue investigating the issue of gender discrimination in labour law.

Keywords: *discrimination, gender equality, equality of rights, access to employment.*

Постановка проблеми. Вступаючи у трудові відносини громадяни України очікують, що держава буде гарантувати додержання роботодавцем принципу рівності, способом забезпечення якого є принцип заборони дискримінації. В Законі України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» термін «дискримінація за ознакою статі» тлумачиться як дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків [1].

Держава виступаючи гарантом рівноправ'я повинна контролювати і забезпечувати рівний доступ чоловіків і жінок до праці. Але фактично, з однієї сторони, вона недостатньо контролює деякі аспекти трудових відносин між працівником (або потенційним працівником) і роботодавцем, а з іншої сторони, покладає на роботодавця при прийнятті на роботу жінки додаткові обтяження, що змушують його частіше схилитися до кандидатури чоловіка при конкуренції осіб протилежної статі на одну посаду, а також обмежує свободу жінки у виборі професії. Тому однією з основних проблем є відсутність балансу між відносинами, які потребують більш чіткого врегулювання, і відносинами, унормування яких навпаки повинно бути більш диспозитивним.

Аналіз останніх досліджень у публікацій. Проблема дискримінації за ознакою статі розглядалася у працях таких вчених: Г.А. Капліна, І.П. Жигалкіна, Н. Б. Болотіної, .В. Черноус, та інші.

Невирішені раніше проблеми. Проблема захисту прав жінок у сфері трудових відносин є актуальною не тільки для пострадянських держав, це глобальний рух, який найперше актуалізувався в межах Європейського союзу. Тому у зв'язку з євроінтеграційними процесами в Україні вирішення проблеми дискримінації у сфері трудового права залишається доволі актуальною. У зв'язку з цим невирішеними проблемами залишаються: визначення способу забезпечення принципу рівності в трудовому праві, контроль, регулювання та встановлення

відповідальності за прояви дискримінації зі сторони роботодавця.

Мета. Метою роботи є дослідження проявів дискримінації роботодавцем осіб за ознакою статі в трудових правовідносинах; визначення та аналіз основних проблем, що заважають протидіяти гендерній дискримінації у сфері трудового права.

Виклад основного матеріалу. Законодавчі підвалини для боротьби з гендерною дискримінацією закладені ще з років незалежності України. У Конституції України з 1996 року зазначено, що «не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками» [2].

Національне законодавство України, яке регулює сферу праці в Україні, на жаль не містить чіткого визначення недопущення дискримінації. У Кодексі законів про працю (далі – КЗпП), термін дискримінація не використовується, законодавець лише проголошує загальну рівність трудових прав, заборону необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу та недопущення надання переваг за окремими ознаками при укладанні трудового договору[3].

Спроба виправити ситуацію була зроблена Верховною Радою VIII скликання у проекті Трудового Кодексу (далі – ТК), Заборона дискримінації в ньому була віднесена до основоположних засад, і також проголошено те, що особа, яка зазнала такої дискримінації, має право звернутися до суду, для визнання факту і усунення дискримінації, а також відшкодування шкоди заподіяної внаслідок такого нерівного ставлення [4].

Щодо міжнародних актів, то відповідно до Загальної декларації прав людини 1948 р., яка підтвердила рівність прав усіх людей незалежно від їх статі [5], до Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, державою-учасницею якого є Україна, та Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Україна зобов'язана протидіяти всім формам дискримінації, не тільки жінок, а й чоловіків, намагатися викоринити їх,

сприяти рівності прав і свобод своїх громадян, не тільки у державному, а і у приватному секторі, і також відшкодувати шкоду тим, чий права були порушені [6], [7].

Згідно з ст. 2 Конвенції МОП №111 про дискримінацію в галузі праці, держави, які ратифікували цю Конвенцію, зобов'язуються проводити політику направлену на заохочення рівності можливостей і поводження щодо праці і занять з метою викорінення будь-якої дискримінації з приводу них. Відповідно до ч.3 ст. 1 Конвенції, терміни «праця» і «заняття» охоплюють доступ до професійного навчання, доступ до праці та різних занять, а також оплату і умови праці [8].

Традиційно склалося, що предмет трудового права складає широке коло відносин, а саме, щодо реалізації права на працю, працевлаштування, умов праці, організації та управління працею, професійного навчання, забезпечення договірного регулювання умов праці, відповідальність роботодавців і працівників, тощо [9].

На етапі відносин, що передують трудовим, першою проблемою, яка постає не тільки перед жінками, а й перед чоловіками – є обмежений доступ до ринку праці. Вакансіями в яких зустрічається вимога статі при прийомі на роботу доволі часто потрапляють на очі. Оголошення про «пошук на роботу молодій, привабливій жінки років 18-30» є звичайним явищем. Незважаючи на те, що відповідно ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» роботодавцем забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі. Схожа норма міститься в ст. 24¹ ЗУ «Про рекламу», де сказано, що забороняється в рекламі про вакансії (прийом на роботу) зазначати вік кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати вимоги, що надають перевагу жіночій або чоловічій статі, представникам певної раси, кольору шкіри (крім випадків, визначених законодавством, та випадків специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі) [10].

Як зазначає О. В. Черноус, підкреслюючи те, що хоча вимога статі в вакансії може бути і не вказана, існують певні посади на які частіше беруть чоловіків, а на інші жінок. «Вимоги до статі працівника, - зазначає Черноус, - присутні в усіх галузях та категоріях зайнятості. І оголошення про робітничі вакансії, що передбачають фізичну працю, і оголошення про вакансії для менеджерів середньої та вищої ланкою частіше вимагають саме чоловіків-кандидатів. Більшість оголошень про роботу для жінок – це вакансії у сфері надання послуг, такі, як кельнерки та хатні робітниці, а також малооплачувана та підпорядкована робота за фахом – секретарки або бухгалтера» [11].

Немає секрету в тому, що роботодавець прагне отримати якнайбільше прибутків, і зазнати найменше витрат. Тому на співбесіді перед жінками часто ставлять питання про вік, стан сім'ї, плани на майбутнє, наявність дітей, роботу чоловіка – і в результаті роблять рішення спираючись на отриману інформацію. Як зазначає І. С. Сахарук, в більшості випадків роботодавець вільний у виборі певної особи на конкретне робоче місце. Він має право обрати будь-яку з двох осіб, при умові однакової кваліфікації двох претендентів (чоловік і жінка). Швидше за все він обере чоловіка, тому що вони об'єктивно рідше йдуть у відпустку по догляду за дитиною і їм не потрібно надавати перерви у роботі для годування дитини грудьми [12]. А за умови однакової кваліфікації довести дискримінацію фактично неможливо, навіть якщо роботодавець і керувався такими мотивами, тобто тут має місце так звана прихована дискримінація.

Відповідно до ст. 22 КЗпП існує заборона на необґрунтовану відмову при прийнятті на роботу, що є важливо для принципу недопущення дискримінації. Цей принцип покладає на роботодавця обов'язок обирати кадри лише за діловими та професійними якостями, не допускаючи дискримінаційних підстав. У ч. 3 ст. 22 КЗпП зазначено, що вимоги щодо віку, освіти, стану здоров'я працівника можуть бути встановлені законодавством. Якщо роботодавець при відмові на роботу керувався саме тими підставами, які були встановлені в законі, а саме професійні якості особи, тоді така відмова є обґрунтована, і не вважається дискримінацією.

Одним із шляхів вирішення цієї проблеми, може бути впровадження тимчасових позитивних дій, в контексті ст. ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», позитивні дії – це спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях для особи та(або) групи осіб реалізовувати на рівних підставах права і свободи надані їм Конституцією і законами України [13]. У трудових правовідносинах, за словами Н. М. Мітіної, такі дії направлені на розширення доступу членів недостатньо представлених груп населення до робочих місць, освіти, професійної підготовки, тощо. Ці дії також полягають у певному квотуванні, тобто виділення певної кількості робочих місць особам, які за віком, статтю, національністю, соціальним походженням, та іншими ознаками, не можуть користуватися всіма наданими їм правами на рівні з недискримінованими групами, особливо якщо вони зазнавали утисків в суспільстві впродовж тривалого часу [14]. Тобто маючи рівна права, вони не мають рівних можливостей у їх реалізації. Тому держава гарантуючи можливість реалізації права на працю, зобов'язує роботодавців виділяти певну кількість робочих місць різних рівнів для раніше дискримінованих у суспільстві соціальних груп.

Наступне, що варто зазначити, це те, що держава може заборонити застосовувати жіночу працю на певних роботах. В ст. 6 Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» зазначено, що дискримінація за ознакою статі забороняється, але не вважається дискримінацією особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я. До грудня 2017 року в Україні діяв «Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок», його скасували з метою приведення законодавства до вимог гендерної політики [15], [16]. Відповідно до цього переліку жінка не могла опанувати близько 450 професій, тому що законодавець вважав, що ці професії можуть завдати шкоду її репродуктивному здоров'ю. В списку заборонених були такі професії як: тесляр,

водолаз, водій великогабаритних машин, тощо. Зараз ще залишається чинною 3 Глава, I Розділу цього переліку, яка забороняє застосовувати працю жінок на роботах пов'язаних з чорною металургією, але вона також з часом втратить чинність у зв'язку з денонсацією Конвенції про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду [17].

Але чинними досі залишаються норми зазначені у ст. 174 та 175 КЗпП, де вказано, що жінкам заборонено працювати у нічний час, на важких роботах, і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці. Хоча на нашу думку, сила м'язів, стресостійкість та витривалість не залежать від статі особи, це суто індивідуальні показники, і відповідно до них особа сама вирішує чи може вона опанувати ту чи інші професію, чи ні.

На перший погляд ці норми можуть здатися позитивними, і такими, що захищають жінок від залучення їх до важкої праці, аби зберегти їхнє здоров'я. Але на нашу думку, вони мають під собою певні проблеми. По-перше, ці норми забирають свободу вибору жінки обійняти посаду, чи виконувати ту роботу, яку вона сама забажає та обере. По-друге, ці норми створені з метою зберегти здоров'я працівниці, але особливо, зберегти її здатність стати матір'ю, ніби натякаючи, що все таки, головна ціль жінки – це материнство. Ми глибоко переконані, що якщо для якось окремої жінки головна ціль стати матір'ю, то вона сама буде піклуватися про те, щоб не завдати шкоду своєму репродуктивному здоров'ю.

Держава надає певні гарантії захисту репродуктивної функції жінок, та забезпечує охорону материнства та батьківства. У цих випадках українське законодавство намагається опиратися на міжнародні стандарти щодо захисту трудових прав жінок, для прикладу це - Конвенція №171 про працю у нічний час, її норми продубльовано в деяких статтях КЗпП [18]. Наприклад, держава забороняє залучати вагітних жінок і жінок, які мають дітей до 3 років до надурочних робіт, робіт у нічний час та відправляти їх у відрядження. Для жінок, які мають дітей від 3 до 14 років, або дітей з інвалідністю, лише за їхньою згодою. Держава гарантує жінкам, у ст. 179 КЗпП, оплачувану відпустку у зв'язку з вагітністю і пологами сумарним строком до 126 днів. Жінка також

може взяти відпустку по догляду за дитиною, до досягнення нею 3-х річного віку, тоді вона буде отримувати матеріальну допомогу передбачені законодавством. Забезпечення виконання цих приписів заохочується Європейським Союзом. Таке законодавче врегулювання допомагає жінці поєднувати свої сімейні і материнські обов'язки з трудовими, дає гарантію того, що коли вона вирішить завагітніти і народити дитину, їй буде куди повернутися, щоб продовжити заробляти на життя і реалізовуватися.

Згаданий раніше Проект ТК вводить певні новели у регулювання захисту материнства в українське трудове законодавство. Найперше, що варто зазначити, що серед особливих прав працівників, вперше у проекті кодексі визначається право працюючих жінок на особливий захист материнства, по-друге, передбачена можливість збільшення відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами на два або чотири тижні, по-третє, держава надає гарантію увільнити вагітну жінку від робочих обов'язків на час проходження рекомендованих лікарем медичних обстежень. Але, що КЗпП, що ТК більше акцентують свою увагу на жінках, ніби нівелюючи батьківську функцію чоловіків. Так, наприклад, як зазначає Д.М. Кравцов, що навіть запровадження нового терміну «працівник із сімейними обов'язками» не позбавило проект радянських підходів до осіб, що потребують особливих умов праці у зв'язку із наявністю факторів соціального характеру. Тобто, по суті вся глава присвячена лише жінкам, які вагітні, або щойно народили, що суперечить актам міжнародного законодавства, і не дозволяє чоловікам, та іншим членам сім'ї, які можуть здійснювати догляд та опіку над дитиною, гармонійно поєднувати професійні і сімейні обов'язки [19].

Ще однією з невіршених проблем в трудовому законодавстві, є проблема неможливості звільнення вагітних жінок, і жінок які перебувають у відпустці по догляду за дитиною. Норма, яка є джерелом проблеми, розміщена в ст. 184 КЗпП, де вказано, що звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням.

Неможливість звільнення працівниці, яка систематично порушає норми трудової дисципліни, не відповідає займаній посаді саме по собі вже призводить до дискримінаційних наслідків. Роботодавець з самого початку має ризик матеріальних втрат при прийомі на роботу жінок. У випадку їхньої вагітності, він не буде мати жодної змоги їх звільнити, навіть якщо вони, зловживаючи своїм правом, свідомо будуть порушувати трудову дисципліну, не виконувати обов'язки покладені на них роботодавцем, тощо.

Про доцільність включення в українське законодавство «виняткових випадків, не пов'язаних з їх станом(вагітністю), які дозволили б звільнити вагітну працівницю» наголошує Директива Ради 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 р., про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або годують [20].

Висновки. Прагнення України стати частиною Європейського Союзу вимагає від неї активних дій у сфері захисту громадян від будь-яких проявів дискримінації. Якщо говорити саме про дискримінацію за ознакою статі у межах трудових правовідносин, то повністю унормованими їх назвати доволі важко.

З одного боку, держава, на нашу думку недостатньо контролює, і як наслідок не може позбутися, певних проявів дискримінації, наприклад, розміщення вакансій з вимогою статі, віку, національності, відмова роботодавця у роботі через стать особи, тощо. Вирішення цієї проблеми ми бачимо у встановленні юридичної відповідальності для роботодавця, що як наслідок, заставить його тричі подумати перед тим як вчиняти такі дії, а також, у запровадженні квот, тобто виділенні робочих місць, на певні посади для жінок.

Але з другого боку, певні сфери трудових правовідносин, з метою забезпечення прав жінок, регулюються занадто жорстко. Тобто норми, які по своїй природі мали б захищати здоров'я жінки від свавілля роботодавця, самі стають причиною дискримінації. Це наприклад, заборона жінкам обіймати певні посади, або займатися певними роботами, неможливість звільнення вагітних жінок, тощо. Через ці норми, по перше, жінка не може вступити в ті правовідносини, які сама забажає, а по друге, роботодавець сам не хоче у них вступати у зв'язку з обтяженнями, які

можуть бути на нього покладені у зв'язку з вагітністю працівниці, наприклад. Вирішення у цьому випадку ми бачимо у певній лібералізації норм українського законодавства, вважаємо за доцільне зняти обмеження у вигляді заборони займатися жінкам певними роботами, та дозволити роботодавцям звільняти вагітних жінок, або жінок, які мають дітей віком до 3 років з підстав невиконання, або неналежного виконання ними своїх трудових обов'язків, або систематичного свідомого порушення трудової дисципліни.

Перелік проблем, які ми описали не є вичерпним, а запропоновані рішення не є ідеальними та повністю пропрацьованими, тому з впевненістю можна зробити висновок, що проблеми гендерної дискримінації у сфері трудового права потребують подальших і більш детальних досліджень.

Список використаних джерел:

1. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8.09.2005 р. №2866-VI. Дата оновлення: 07.01.2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (дата звернення: 25.10.2019)
2. Конституція України: офіц. текст. Київ: КМ, 2013. 96 с.
3. Кодекс законів про працю України від 10.12. 1971 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
4. Трудовий кодекс України: проект закону №1658 від 27.12.2014. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 25.10.2019).
5. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948, ООН, 995_015. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015 (дата звернення: 25.10.2019).
6. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, ООН, від 16.12.1966. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042 (дата звернення: 25.10.2019).
7. Конвенція Організації об'єднаних націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, від 18.12.1979. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207 (дата звернення: 25.10.2019).
8. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять №111, МОП, від 25.06.1958. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161 (дата звернення: 25.10.2019).
9. Трудове право: підручник. За заг. ред. О. М. Ярошенка. 3-тє вид., перероб., і допов. Харків: Право, 2019. 544 с.
10. Про рекламу: Закон України від 03.07.1996р. №270/96-ВР. Дата оновлення: 26.07.2018. URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/270/96> (дата звернення: 25.10.2019).
11. Чорноус О. В. Сучасні проблеми жінок у сфері трудових правовідносин. *Право і Безпека*. 2012р. №3. С. 289-292.
12. Сахарук І. С. Реалізація принципу недопущення дискримінації у сфері доступу до праці. *Вісник Запорізького національного університету*. 2011. №1. С. 77-83.
13. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012р. №5207-VI. Дата оновлення: 30.05.2014. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17> (дата звернення: 25.10.2019).
14. Митина Н.М. Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права: дис. канд. юрид. наук: 12.00.05. Москва, 2006. 205 с.
15. Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року № 256: Наказ МОЗ України №1254 від 13.10.2017 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1508-17> (дата звернення: 25.10.2019).
16. Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими та небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок: Наказ МОЗ України № 256 від 29.12.1993 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94> (дата звернення: 25.10.2019).

17. Конвенція про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду №45, МОП від 21.06.1935р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_134 (дата звернення: 25.10.2019).
18. Конвенція про нічну працю №171, МОП, від 26.06.1990р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_033.
19. Кравцов Д. М. Права жінок, що поєднують роботу з материнством, за проектом Трудового кодексу. *Право та інновації: наук.-практ. журн.* 2016. №1 (13). С. 132-136.
20. Десята індивідуальна Директива у значенні статті 16(1) Директиви 89/ 391/ ЄС). *Офіційний вісник ЄС*, L 348, 28 листопада 1992 р. С. 1-7.

References:

1. Pro zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvostei zhinok i cholovikiv: Zakon Ukrainy vid 8.09. 2005 r. №2866-VI. Data onovlennia: 07.01.2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (data zvernennia: 25.10.2019)
2. Konstytutsiia Ukrainy: ofits. tekst. Kyiv: KM, 2013. 96 s.
3. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy vid 10.12. 1971 r. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy.* 1971. Dodatok do № 50. St. 375.
4. Trudovi kodeks Ukrainy: proekt zakonu №1658 vid 27.12.2014. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (data zvernennia: 25.10.2019).
5. Zahalna deklaratsiia prav liudyny vid 10.12.1948, OON, 995_015. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015 (data zvernennia: 25.10.2019).
6. Mizhnarodnyi pakt pro ekonomichni, sotsialni ta kulturni prava, OON, vid 16.12.1966. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042 (data zvernennia: 25.10.2019).
7. Konventsiiia Orhanizatsii ob'iednanyi natsii pro likvidatsiiu vsikh form dyskryminatsii shchodo zhinok, vid 18.12.1979. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207 (data zvernennia: 25.10.2019).
8. Konventsiiia pro dyskryminatsiiu v haluzi pratsi ta zaniat №111, MOP, vid 25.06.1958. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161 (data zvernennia: 25.10.2019).
9. Trudove pravo: pidruchnyk. Za zah. red. O. M. Yaroshenka. 3-tie vyd., pererob., i dopov. Kharkiv: Pravo, 2019. 544 s.
10. Pro reklamu: Zakon Ukrainy vid 03.07.1996r. №270/96-VR. Data onovlennia: 26.07.2018. URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/270/96> (data zvernennia: 25.10.2019).
11. Chornous O. V. Suchasni problemy zhinok u sferi trudovykh pravovidnosyn. *Pravo i Bezpeka.* 2012. №3. S. 289-292.
12. Sakharuk I. S. Realizatsiia pryntsyphu nedopushchennia dyskryminatsii u sferi dostupu do pratsi. *Visnyk Zaporizkoho natsionalnoho universytetu.* 2011. №1. S. 77-83.
13. Pro zasady zapobihannia ta protydii dyskryminatsii v Ukraini: Zakon Ukrainy vid 06.09.2012r. №5207-VI. Data onovlennia: 30.05.2014. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17> (data zvernennia: 25.10.2019).
14. Mytyna N.M. Zapreshchene dyskryminatsii v sfere truda kak odyin yz osnovnykh pryntsyfov trudovoho prava: dys. kand. yuryd. nauk: 12.00.05. Moskva, 2006. 205 s.
15. Pro vyznannia takim, shcho vtratyv chynnist, nakazu Ministerstva okhorony zdorovia Ukrainy vid 29 hrudnia 1993 roku № 256: Nakaz MOZ Ukrainy №1254 vid 13.10.2017 roku. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1508-17> (data zvernennia: 25.10.2019).
16. Pro zatverdzhennia Pereliku vazhkykh robit ta robit iz shkidlyvymy ta nebezpechnymy umovamy pratsi, na yakykh zaboroniaietsia zastosuvannia pratsi zhinok: Nakaz MOZ Ukrainy № 256 vid 29.12.1993 r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94> (data zvernennia: 25.10.2019).
17. Konventsiiia pro vykorystannia pratsi zhinok na pidzemnykh robotakh u shakhtakh bud-iakoho rodu №45, MOP vid 21.06.1935r. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_134 (data zvernennia: 25.10.2019).

18. Konventsia pro nichnu pratsiu №171, MOP, vid 26.06.1990r. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_033.
19. Kravtsov D. M. Prava zhinok, shcho poiednuiut robotu z materynstvom, za proektom Trudovoho kodeksu. *Pravo ta innovatsii: nauk.-prakt. zhurn.* 2016. №1 (13). S. 132-136.
20. Desiata indyvidualna Dyrektyva u znachenni statti 16(1) Dyrektyvy 89/ 391/ YeES). *Ofitsiinyi visnyk YeS*, L 348, 28 lystopada 1992 r. S. 1-7.