

УДК 349.2:342.726-055.1-055.2 (4/477)

ГАРАНТІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРИНЦИПУ РІВНОСТІ ЧОЛОВІКІВ ТА ЖІНОК У ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ ЄС ТА УКРАЇНИ: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АСПЕКТ

Ченшова Н.В., к. ю. н.,
доцент кафедри права
Криворізький національний університет

У статті аналізуються норми трудового законодавства ЄС та України щодо забезпечення принципу рівності прав чоловіків та жінок. За результатами порівняльно-правового дослідження були сформульовані можливі напрямки удосконалення національного законодавства щодо гарантій рівності чоловіків та жінок у сфері трудових відносин.

Ключові слова: трудові стандарти, Європейський Союз, рівність трудових прав, гендерна рівність, принцип рівності оплати праці, захист трудових прав.

В статье анализируются нормы трудового законодательства ЕС и Украины касательно обеспечения принципа равенства мужчин и женщин. За результатами сравнительно-правового анализа были сформулированы возможные направления усовершенствования национального законодательства касательно гарантий равенства мужчин и женщин в сфере трудовых отношений.

Ключевые слова: трудовые стандарты, Европейский Союз, равенство трудовых прав, гендерное равенство, принцип равенства оплаты труда, защита трудовых прав.

Chenshova N.V. GUARANTEES FOR ENSURING THE PRINCIPLE OF EQUALITY OF MEN AND WOMEN IN THE LABOR LEGISLATION OF THE EU AND UKRAINE: IN A COMPARATIVE ASPECT

The EU labor legislation and the national labor legislation concerning the equality between women and men are analyzed in the article. Possible directions of improvement of national legislation on equality between men and women in the field of labor relations are formed by the results of the comparative legal analysis.

Key words: labor standards, European Union, equality of labor rights, gender equality, principle of equal pay, the protection of labor rights.

Постановка проблеми. Рівність чоловіків та жінок має важливе значення для дотримання людської гідності та демократії, є одним із основоположних принципів права як Європейського Союзу, так і України. Одним із основних орієнтирів зовнішньої політики України є євроінтеграція до європейських структур, що є найкращим способом реалізації національних інтересів побудови економічно розвиненої демократичної держави, зміцнення її позиції у світі.

Ступінь розробленості проблеми. Інтеграція України в європейське співтовариство, проведення ринкових реформ – все це обумовило не тільки вдосконалення діючих правових норм, а й створення зовсім нових, що відповідають світовим стандартам та вимогам. Незважаючи на ухвалені рішення та задекларовані принципи, в царині трудового права бажаного результату досі не досягнуто, це пояснюється перш за все відсутністю дієвого механізму гармонізації українського законодавства, який не тільки відповідав би стандартам ЄС, а й розглядався б з позиції основної мети – досягнення на практиці високих європейських стандартів регулювання трудових відносин.

Проблема забезпечення рівності чоловіків та жінок у трудових відносинах є найбільш актуальною, оскільки в жодній сфері

такого роду дискримінація не сприймається так гостро, як у сфері праці. Розуміння цієї проблеми сприятиме вдосконаленню законодавчого забезпечення в нашій країні рівного ставлення до працівників, незалежно від статі, відповідно до стандартів трудового законодавства Європейського Союзу.

Мета. Враховуючи вищезазначене, ми поставили за мету здійснення досліджень щодо правового регулювання забезпечення рівності чоловіків та жінок у сфері трудових правовідносин, проведення порівняльно-правового аналізу відповідності та розробки рекомендацій із метою подальшого наближення законодавства України до європейських стандартів, що є нагальним питанням за умов сьогодення.

Виклад основного матеріалу. Стандарти ЄС стосовно рівного ставлення до жінок і чоловіків є частиною як первинного, так і вторинного законодавства Європейського Союзу.

Так, відповідно до Лісабонської угоди [1] принцип рівності між чоловіками і жінками був віднесений до загальних цінностей та цілей Євросоюзу (ст. 2; 3 Договору про Європейський Союз [2]). Крім того, ЄС у всіх видах своєї діяльності має враховувати принцип рівності чоловіків та жінок (ст. 8 Договір про функціонування Європей-



ського Союзу [3]). Низка положень щодо зазначеного питання міститься в Хартії ЄС про основні права 2000 р. Відповідно до ст. 23 Хартії рівність чоловіків та жінок має забезпечуватися в усіх сферах, у тому числі у сфері зайнятості та праці, при просуванні по службі. Однак правомірність впровадження у виняткових випадках позитивної дискримінації не забороняється. Навпаки, визначено, що принцип рівності не перешкоджає заходам, якими передбачаються спеціальні переваги на користь професійної діяльності, недостатньо представленої статі, або заходи із запобігання чи компенсації несприятливих обставин у професійній кар'єрі [4]. В українському законодавстві термін «позитивні дії» з'явився у 2005 році, і відповідно до ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» так називаються спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями чоловіків та жінок реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України [5].

Основні принципи політики Європейського Союзу щодо забезпечення рівності чоловіків та жінок викладені у вторинному законодавстві, зокрема у Директиві Ради 75/117/ЄЕС від 10 лютого 1975 р. про зближення законодавства держав-членів щодо застосування принципу рівної оплати праці чоловіків та жінок [6]¹, Директиві Ради 76/207/ЄЕС від 9 лютого 1976 р. про рівне ставлення на робочому місці [7], Директиві Ради 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 р. про безпеку та здоров'я вагітних працівниць та працівниць, які нещодавно народили або годують, на робочому місці [8], Директиві Ради 86/613/ЄЕС від 11 грудня 1986 р. про рівне ставлення до самозайнятих робітників та членів подружжя, які їм допомагають [9], Директиві Ради 96/34/ЄС від 3 червня 1996 р. про відпустку по догляду за дитиною [10], Директиві Ради 93/97/ЄС від 20 грудня 1996 року про рівне ставлення до жінок і чоловіків у схемах соціального забезпечення на робочому місці [11], Директиві Європейського парламенту та Ради 2002/73/ЄС від 23 вересня 2002 р., яка замінює Директиву Ради 76/207/ЄЕС про здійснення принципу рівного ставлення для чоловіків і жінок щодо доступу до зайнятості, професійної підготовки і просування по службі та умов праці [12], та Директиві Європейського парламенту та Ради 2010/41/ЄС від 7 липня 2012 року щодо застосування принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок, які займаються приватною діяльністю, що скасовує Директиву Ради 86/613/ЄЕС [13].

Історично так склалося, що законодавство Європейського Союзу у сфері рівного ставлення чоловіків та жінок зосереджене, в основному, на зайнятості та соціальному забезпеченні, оскільки Європейський Союз, який був створений у 1957 р. як економічне співтовариство, і з самого початку був зацікавлений у прямому економічному впливі принципу рівної оплати. Так, ще у ст. 119 Римського договору 1957 р. зазначалося, що держави-учасниці зобов'язані дотримуватися принципу рівної оплати для чоловіків та жінок [14].

У цілому варто зазначити, що стандарти щодо дотримання принципу рівності чоловіків та жінок є одними з найбільш розвинутих з-поміж інших стандартів трудового права ЄС. Вони можуть бути поділені на три групи: рівна оплата праці, рівне ставлення та рівне соціальне забезпечення.

Стандарт рівної оплати праці за рівну або рівноцінну роботу закріплений у ст. 157 Договору про функціонування Європейського Союзу [14]. Детально відповідні положення було розкрито у Директиві 75/117/ЄЕС про зближення законодавства держав-членів щодо застосування принципу рівної оплати праці чоловіків та жінок. Положення Директиви містять зобов'язання, відповідно до яких держави повинні скасувати всі положення національного законодавства, які порушують принцип недискримінації в оплаті праці чоловіків та жінок, гарантувати забезпечення цього принципу в колективних угодах та індивідуальних трудових договорах. Загалом, Директива забороняє будь-яку дискримінацію за ознакою статі у відношенні оплати праці, її положення спрямовані на визнання принципу рівної оплати не тільки за рівну роботу, але й за рівноцінну роботу, головним фактором виступає можливість порівняти таку роботу. Система класифікації посад використовується для визначення розміру винагороди за визначений тип роботи, згідно із зазначеним принципом вона повинна бути заснована на ідентичних критеріях як для чоловіків, так і для жінок [6]. Таким чином, основною метою Директиви є зміцнення принципу рівності на законодавчому рівні та сприяння його практичному застосуванню, щоб усі співробітники були захищені.

З метою забезпечення рівноправності чоловіків та жінок у питаннях доступу до зайнятості, професійної підготовки та просування по службі, а також рівних умов праці в межах Європейського Союзу було розроблено й прийнято Директиву Ради 76/207/ЄЕС від 9 лютого 1975 р. [7], яка була замінена Директивою Європейського парла-

¹ Втратила чинність у 2006 р.

менту й Ради 2002/73/ЄС про здійснення принципу рівного ставлення для чоловіків та жінок щодо доступу до зайнятості, професійної підготовки і просування по службі та умов праці [12].

Застосування принципу рівності означає, що не повинно бути ніякої дискримінації за ознакою статі в умовах доступу до всіх робочих місць або посад за всіма ієрархічними рівнями. Принцип застосовується для забезпечення рівного доступу до всіх типів і всіх рівнів професійної орієнтації, основної та додаткової професійної підготовки та перепідготовки, гарантій однакових умов щодо питань звільнення.

Відповідно до ст. 2 Директиви 2002/73/ЄС принцип рівного ставлення застосовується у випадках як прямої, так і опосередкованої дискримінації, в тому числі у ситуаціях, пов'язаних із сімейним станом [12].

Пряма дискримінація означає ситуацію, коли одна особа перебуває у менш сприятливих умовах порівняно з тими, в яких перебуває інша особа в аналогічній ситуації, враховуючи наявність однієї з дискримінаційних ознак.

Непряма (опосередкована) дискримінація означає ситуацію, коли явно нейтральне положення, критерії, практика можуть поставити одну особу в менш сприятливе положення, якщо це об'єктивно не виправдано законною метою. Тобто, опосередкована дискримінація дозволяє виявляти дискримінацію приховану [15, с. 134–135].

Окрім того, Директива передбачає винятки з принципу рівного ставлення для робіт, що в силу їх природи або контексту, в якому вони виконуються, стать працівника є визначальним фактором, або допускається різниця через необхідність спеціального захисту жінок, зокрема стосовно вагітності і материнства.

Відповідно до ст. 7 Директиви 2002/73/ЄС жінкам має надаватися відпустка по догляду за дитиною, після закінчення якої жінку поновлюють на роботі, або на еквівалентній роботі. Жінки також мають право на отримання всіх переваг від поліпшення умов праці, які б вони отримали, перебуваючи на роботі. Варто також наголосити на тому, що положення зазначеної Директиви включають можливість надання відпусток за сімейними обставинами незалежно від статі [12].

У 2006 році було прийнято Директиву Європейського парламенту та Ради 2006/54/ЄС щодо здійснення принципу рівних можливостей та рівноправ'я жінок та чоловіків у сфері зайнятості та праці. Ця Директива стала новим нормативним актом, який інкорпорував в одному тексті всі зміни, що були внесені відповідними попередніми до-

кументами, та ті положення, які лишилися без змін. Відповідно до ст. 34 Директиви 2006/54/ЄС з 15 серпня 2009 р. Директиви 75/117/ЄЕС, Директиви 76/207/ЄЕС втратили чинність та увійшли до нового нормативного акта [16].

Питання рівноправності чоловіків та жінок у роботі, яка здійснюється подружжям, регулюється Директивою Європейського парламенту та Ради 2010/14/ЄС від 7 липня 2010 року щодо застосування принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок, які займаються приватною діяльністю [13].

Принцип рівності чоловіків та жінок повинен застосовуватися при створенні та розширенні бізнесу, а також при запуску або розширенні будь-яких інших форм діяльності за наймом. У Директиві 2010/41/ЄС підкреслюється, що кожна жінка має право на отримання матеріальної допомоги по материнству, принаймні за 14 тижнів, у розмірі, достатньому для забезпечення дитини та матері на час переривання професійної діяльності жінки [17, с. 18].

Окремо питання надання відпусток регулюється Директивою 96/34/ЄС від 3 липня 1996 р. про рамкову угоду щодо відпусток по догляду за дитиною. Положення рамкової угоди поширюються на всіх працівників, незалежно від статі, які працюють на умовах трудового договору та мають дитину віком до 8 років, незалежно від того, рідна вона чи усиновлена. Відпустка по догляду за дитиною надається тривалістю не менше трьох місяців. У період перебування працівника в цій відпустці він не може бути звільнений, а після її закінчення має право на отримання тієї самої або рівноцінної роботи [10].

Що стосується сфери соціального забезпечення, то відповідні положення містяться у Директиві Ради 79/7/ЄЕС про поступову імплементацію принципу рівності чоловіків та жінок у сфері соціального забезпечення від 19 грудня 1978 р. Директива підтверджує принцип рівності, але водночас передбачає значний перелік виключень (ст. 7) зі сфери її застосування. Зокрема, виключення стосуються встановлення державою пенсійного віку для жінок та чоловіків, здобуття права на грошову допомогу при перебуванні у декретній відпустці [18].

В Україні питанням забезпечення рівності чоловіків та жінок присвячена ціла низка нормативно-правових документів, серед яких варто виокремити Конституцію України [19], Кодекс законів про працю України [20], Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р. [5], Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. [21], Закон України «Про засади запобігання та



протидії дискримінації в Україні» від 6 вересня 2012 р. [22], постанову Кабінету Міністрів України № 717 «Про затвердження Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року» від 26 вересня 2013 р. [23]. Загалом варто констатувати, що на сьогодні загальноприйнятним є ствердження, що трудове законодавство України проголошує будь-яку дискримінацію взагалі, і за ознакою статі зокрема [24, с. 76].

Конституція України затверджує принцип рівності чоловіків та жінок, закріплюючи, що «рівність прав жінки та чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних із чоловіками можливостей у суспільно-політичній та культурній діяльності, у одержанні освіти та професійної підготовки, у праці та винагороді за неї» [19, ст. 24].

Одним із основних принципів державної політики зайнятості населення є забезпечення рівних можливостей усім громадянам, незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, віку, політичних переконань, у реалізації права на вільний вибір виду діяльності відповідно до здібностей та професійної підготовки з урахуванням особистих інтересів і суспільних потреб [25, ст. 3].

Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» визначає форми дискримінації, встановлює механізм забезпечення запобігання та протидії дискримінації, і сферу дії, до якої належать і трудові відносини [22].

Гарантії забезпечення рівності чоловіків та жінок також закріплені у статті 2-1, 22 Кодексу законів про працю України, які встановлюють рівність трудових прав громадян незалежно від статі. Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних із вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда. При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок роботодавець зобов'язаний повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмова у прийнятті на роботу може бути оскаржена у судовому порядку (ст. 184) [20].

Практичне ж втілення забезпечення принципу рівності чоловіків та жінок було забезпечене Законом України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків», який набрав чинності 1 січня 2006 року. Відповідно до преамбули основною метою закону є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом право-

вого забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України. Відповідно до ст. 17–19 вищезначеного закону передбачено норми, які повинні забезпечити рівні права та можливості жінок і чоловіків у праці, та одержанні винагороди за неї.

Зокрема встановлено, що роботодавець зобов'язаний забезпечувати жінкам і чоловікам рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по службі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. Адміністрація підприємства, організації, установи зобов'язується: забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками; здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці; вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці; вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань [5].

Суттєвим недоліком є відсутність чітко визначених заходів, які повинні вживатися, та не встановлення відповідальності за недотримання норм, що стосуються заборони дискримінації та сексуальних домагань.

Щодо питання оплати праці, то Закон України «Про оплату праці» містить положення, відповідно до якого забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання [21].

Таким чином, національне законодавство не закріплює права працюючих жінок та чоловіків на рівну плату за працю рівної цінності, а лише містить положення щодо заборони будь-якого зниження розмірів оплати праці залежно від статі.

Окрім того, в Україні різниця заробітної плати між різними групами працівників, у тому числі чоловіків і жінок, не дозволяє визначити реальний рівень дискримінації, так як неможливо порівнювати оплату праці на різних роботах, незалежно від галузі, професії чи посади [26]. Оскільки положення Закону України «Про оплату праці» не передбачають заборону дискримінації в сфері оплати праці або рівної оплати праці чоловіків та жінок, є доцільним закріпити положення, яке б гарантувало дотримання

принципу правового регулювання оплати праці, а саме заборону дискримінації та рівну оплату праці між чоловіками і жінками за працю рівної цінності.

Національне законодавство України містить заборону звільнення вагітних жінок та жінок, які мають дітей, так, зокрема, відповідно до положень Кодексу законів про працю забороняється звільнення зазначених категорій жінок, які знаходяться у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, гарантується обов'язкове працевлаштування вагітних жінок та жінок, у яких є діти, у випадку їх звільнення після закінчення строкового трудового договору, що відповідає положенням Директиви № 92/85/ЄЕС. Окрім того, відповідно до Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків на період до 2016 року планується введення двотижневої відпустки для чоловіків із метою догляду за новонародженою дитиною [22].

Висновки. Підсумовуючи, слід зазначити, що національне законодавство з питань забезпечення рівності чоловіків та жінок у цілому відповідає європейським нормам. У той же час суттєвим недоліком є відсутність у Законі України «Про оплату праці» від 24.03.1995 та в КЗпП України нормативного закріплення принципу рівної оплати праці для чоловік та жінок, тому пропонуємо конкретизувати даний принцип, зазначивши, що «чоловіки і жінки мають отримувати рівну оплату за однакову роботу або роботу однакової вартості». Також законодавством України не передбачені заходи щодо ліквідації та попередження випадків «сексуальних домагань», тому є доцільним внести зміни до КЗпП та Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р., зокрема, в КЗпП внести положення, яке б тлумачило поняття «сексуальні домагання», як одну з форм дискримінації за ознакою статі. Також було б доцільним визначити перелік конкретних заходів, спрямованих на викоринення даної проблеми.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Treaty of Lisbon amending Treaty on European Union and Treaty establishing European Community, signed at Lisbon, 13 December 2007 // Official Journal of the European Union. – С. 306, 17.12.2007, С. 1–229.
2. Consolidated version of Treaty on European Union // Official Journal of the European Union. – С. 326, 26.10.2012, С. 13–390.
3. Consolidated version of Treaty on Functioning of the European Union // Official Journal of the European Union. – С. 326, 26.10.2012, С. 47–390.
4. Charter of Fundamental Rights of the European Union // Official Journal of the European Union. – С. 326, 26.10.2012, С. 391–407.

5. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року № 2866-IV // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2005. – № 52. – С. 561.

6. Council Directive 75/117/EEC of 10 February 1975 on approximation of laws of Member States relating to application of principle of equal pay for men and women // Official Journal of the European Union. – С. 45, 19.2.1975, P. 19–20.

7. Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on implementation of principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions // Official Journal of the European Union. – С. 39, 14.2.1976, С. 40–42.

8. Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on introduction of measures to encourage improvements in safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding // Official Journal of the European Union. – С. 348, 28.11.1992, P. 1–7.

9. Council Directive 86/613/EEC of 11 December 1986 on application of principle of equal treatment between men and women engaged in an activity, including agriculture, in a self-employed capacity, and on protection of self-employed women during pregnancy and motherhood // Official Journal of the European Union. – С. 359, 19.12.1986, С. 56–58.

10. Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC // Official Journal of the European Union. – С. 145, 19.6.1996, С. 4–9.

11. Council Directive 93/97/EEC of 29 October 1993 supplementing Directive 91/263/EEC in respect of satellite earth station equipment // Official Journal of the European Union. – С. 290, 24.11.1993, С. 1–8.

12. Directive 2002/73/EC of European Parliament and of Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on implementation of principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions // Official Journal of the European Union. – С. 269, 5.10.2002, С. 15–20.

13. Directive 2010/41/EU of European Parliament and of Council of 7 July 2010 on application of principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity and repealing Council Directive 86/613/EEC // Official Journal of the European Union. – С. 180, 15.7.2010, С. 1–6.

14. Treaty establishing European Economic Community of 25 March 1957. – [Electronic resource]. – Access mode : <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:11957E/TXT>.

15. Європейські правові стандарти та їх імплементація в українське законодавство / За редакцією академіка НАПрН України О.В. Зайчука. – К. : Інститут законодавства Верховної Ради України, 2013. – 546 с.

16. Directive 2006/54/EC of European Parliament and of Council of 5 July 2006 on implementation of principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast) // Official Journal of the European Union. – С. 204, 26.7.2006, С. 23–36.

17. Advisory Committee on Equal Opportunities for Men and Women. – [Electronic resource]. – Access mode : http://europa.eu/legislation_summaries/employment_



and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10919_en.htm.

18. Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on progressive implementation of principle of equal treatment for men and women in matters of social security // Official Journal of the European Union. – С. 6, 10.1.1979, С. 24–25.

19. Конституція України // Відомості Верховної Ради. – 1996. – № 30 – Ст. 141.

20. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 № 322-VIII. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

21. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1995 – № 17 – Ст. 121.

22. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06 вересня 2012 р. № 5207-VI // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1995. – № 17. – Ст. 121.

23. Постанова Кабінету Міністрів України № 717 «Про затвердження Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року» від 26 вересня 2013 р. № 717 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 79 – Ст. 2925.

24. Хуторян Н.М. Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу. Монографія / Н.М. Хуторян, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана, Л.П. Гаращенко та ін. – К. : Юридична думка, 2008. – 304 с.

25. Закон України «Про зайнятість населення» від 05 липня 2012 р. № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2013 – № 24 – Ст. 243.

26. Сахарчук І.С. Недопущення дискримінації у сфері праці як принцип трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / І.С. Сахарчук. – К., 2012. – 20 с.