

РОЗДІЛ 5
ТРУДОВЕ ПРАВО;
ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2
DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0390/2019.5.44>

ЗАБОРОНА ДИСКРИМІНАЦІЇ – ОСНОВНА ЗАСАДА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ
ВІДНОСИН У СФЕРІ ГІДНОЇ ПРАЦІ

PROHIBITION OF DISCRIMINATION IS THE MAIN BASIS OF LEGAL REGULATION OF
RELATIONS IN THE SPHERE OF DECENT WORK

Амелічева Л.П.,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри цивільного права і процесу
Донецького національного університету імені Василя Стуса

Стаття присвячена висвітленню за методологією трудового права одного зі стовпів у сфері гідної праці – заборони дискримінації працівників, вивченню найбільш поширених і нових форм і видів дискримінації в зазначеній сфері, виявленню проблем правового регулювання захисту від них і розробленню деяких пропозицій щодо вдосконалення антидискримінаційного законодавства у сфері праці.

З'ясовано, що сучасні вчені трудового права недостатньо активно вивчають негативний вплив дискримінації у сфері праці у світлі втілення в життя людиноцентристської теорії гідної праці у світі й Україні. Аргументовано, що завдяки активній участі України в міжнародних відносинах із питань гармонізації національного трудового законодавства з міжнародними та європейськими стандартами під впливом концепції гідної праці, зокрема щодо заборони дискримінації у сфері праці, в нашій країні сформовано великий масив антидискримінаційного законодавства в тому числі у сфері праці. З'ясовано, що сучасне антидискримінаційне законодавство у сфері праці передбачає нові ознаки дискримінації: «гендерна ідентичність», «сексуальна орієнтація», ознаки, які пов'язані зі статусом працівника-викривача корупції. Обґрунтовано, що, попри швидкий розвиток антидискримінаційного законодавства у сфері праці, ефективність його застосування на практиці недостатньо висока. Зазначене зумовлено відсутністю його чіткої систематизації, повільним поширенням відповідних міжнародних і європейських трудових практик у сфері вирішення трудових спорів щодо дискримінаційних дій роботодавця, пов'язаних гендерною ідентичністю, сексуальною орієнтацією, знаходженням працівника в статусі викривача корупції тощо.

Запропоновано з метою забезпечення гідної праці для всіх працівників розробити проект Закону України «Про гідну працю», в якому необхідно передбачити окремий розділ «Запобігання й протидія дискримінації у сфері гідної праці». У зазначеному розділі необхідно закріпити загальні визначення й положення, форми та види дискримінації, порядок запобігання й протидії дискримінації у сфері праці.

Ключові слова: концепція гідної праці, дискримінація у сфері праці, професійна сегрегація, гендерна рівність, гідна праця.

The article is devoted to methodology of labour law one of the principles in the field of decent work – prohibition of discrimination of employees, study of the most common and new forms and types of discrimination in this area, identifying problems of legal regulation of the protection and the development of some proposals for improving anti-discrimination legislation in employment.

It is found that modern labor law scholars do not actively study the negative impact of discrimination in the field of labor in the light of the implementation of the human-centered theory of decent work in the world and in Ukraine. It is argued that due to the active participation of Ukraine in international relations on the harmonization of national labor legislation with international and European standards under the influence of the concept of decent work, in particular, regarding the prohibition of discrimination in the field of labor, our country has formed a large array of anti-discrimination legislation, including in the field of labor. It was found that modern anti-discrimination legislation in the field of labor provides for new signs of discrimination “gender identity”, “sexual orientation”, signs associated with the status of an employee-exposer of corruption. It is proved that despite the rapid development of anti-discrimination legislation in the field of labor, the effectiveness of its application in practice is not high enough. This is due to the lack of its clear systematization, the slow spread of relevant international and European labor practices in the field of resolving labor disputes regarding discriminatory actions of the employer related to gender identity, sexual orientation, finding the employee in the status of an exposer of corruption, etc.

In order to ensure decent work for all employees, it is proposed to develop a draft law “On decent work”, which should include a separate section “Prevention and combating discrimination in the field of decent work”. In this section, it is necessary to fix the General definitions and provisions, forms and types of discrimination, the procedure for preventing and combating discrimination in the field of work.

Key words: concept of decent work, discrimination at work, occupational segregation, gender equality, decent work.

Заборона дискримінації в галузі праці, повага до трудових прав працівника є одним з основних стовпів гідної праці. Однак питання виникнення й поширення дискримінації в галузі праці, її негативний вплив на втілення в життя людиноцентристської теорії гідної праці у світі й Україні ще не були предметом системного теоретико-правового дослідження в науці трудового права. У спеціальній юридичній літературі частіше це багатогранне явище досліджується фрагментарно, в якомусь аспекті: або як принцип конституційного права [1], або – як трудового права [2; 3; 4], або досліджуються окремі види дискримінації (гендерна професійна сегрегація, ейджизм, стигматизація, андро- й етноцентризм у трудових відносинах тощо) [5; 6; 7; 8].

Дискримінаційні дії з боку роботодавця щодо працівника як негативне масове явище сьогодення стає вагомим перешкодою на будь-якому етапі розвитку безпосеред-

ньо трудових правовідносин і тісно з ними пов'язаних, зокрема: 1) під час прийняття на роботу, в тому числі у вигляді професійної сегрегації; 2) під час установа умов трудового договору (оплати праці, охорони праці, робочого часу та часу відпочинку тощо), чутихих до гендерної рівності й не тільки; 3) під час просування в професійній кар'єрі, коли працівники обмежуються у вертикальній мобільності в посадовій ієрархії; 4) під час отримання професійної освіти протягом трудового життя; 5) під час вибіркового притягнення до дисциплінарної та матеріальної відповідальності; 6) у разі звільнення працівника з упередженим ставленням до нього з боку роботодавця; 7) під час виконання дій працівником у статусі викривача корупції, виконання або невиконання громадського навантаження як члена профспілки тощо.

З огляду на те що абсолютна відсутність будь-яких форм дискримінації у сфері праці не можлива априорі, до

того ж ці форми ще й постійно осучаснюються, завжди будуть актуальними дослідження найбільш поширених і нових форм і видів дискримінації в зазначеній сфері, виявлення проблем правового регулювання захисту від них з метою забезпечення на виробництві гідних умов праці для працівників.

Розробленню загальнотеоретичних положень сучасної парадигми трудового права за напрямом заборони дискримінації в трудових відносинах присвячено багато фундаментальних праць таких учених трудового права, як Т.А. Занфірова, І.В. Лагутіна, Н.М. Мітіна, С.М. Прилипко, І.М. Твердовський, О.М. Ярошенко й ін. Однак у світлі концепції гідної праці зазначеним питанням присвячено не так багато наукових доробків, у яких проводилися одні з перших ґрунтовних розвідок за вказаним напрямом дослідження [9; 10; 11; 12]. У контексті зазначеного важливими є публікації фахівців-юристів, представників профспілкового руху й учених та експертів Міжнародної організації праці, в яких висвітлюються результати співпраці, упроваджених сумісних проектів у рамках Програми гідної праці МОП в Україні, зокрема, у сфері заборони дискримінації як компоненти гідної праці [13; 14]. Ураховуючи динамічність сучасних змін у глобальній економіці, можемо констатувати, що виникає потреба у продовженні дослідження в цьому напрямі.

Метою статті є дослідження за методологією трудового права одного зі стовпів у сфері гідної праці – заборони дискримінації працівників, вивчення найбільш поширених і нових форм і видів дискримінації в зазначеній сфері, виявлення проблем правового регулювання захисту від них і розроблення деяких пропозицій щодо вдосконалення антидискримінаційного законодавства у сфері праці.

Заборона дискримінація як основна засада правового регулювання гідної праці впливає з важливих документів щодо подальшого розвитку України стратегічного та концептуального характеру, ураховуючи певні статуси нашої держави в міжнародних відносинах.

Так, Україна як одна з багатьох країн світу, що розбудовує інноваційну соціально-орієнтовану ринкову економіку та є членом ООН, продовжує підтримувати шлях до сталого розвитку (Резолюцію ГА ООН про глобальні Цілі Сталого Розвитку (ЦСР) до 2030 року від 25 вересня 2015 року № 70/1). Відповідно до Указу Президента України «Про Цілі Сталого Розвитку України на період до 2030 року» від 30 вересня 2019 року № 722/2019, однією із 17 глобальних ЦСР нашої держави проголошено сприяння поступальному, всеохоплюючому і сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості й гідній праці для всіх. Зазначена мета, як зауважується в цьому стратегічному акті, є орієнтиром для розроблення проектів прогностичних і програмних документів, нормативно-правових актів з метою забезпечення збалансованості економічного, соціального та екологічного вимірів сталого розвитку України. Також варто відмітити й інші ЦСР України, враховуючи основну компоненту гідної праці – заборону дискримінації працівників. Отже, у зазначеному Указі зауважується Ціль 5 – «гендерна рівність», яка конкретизується в досягненні збалансованого співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків, збільшенні частки представництва жінок у радах усіх рівнів, серед посад вищого корпусу державної служби. Ціль 10 – «скорочення нерівності» – деталізується в завданнях: проводити політику оплати праці на засадах рівності й справедливості, провести реформу пенсійного страхування на засадах справедливості й прозорості.

Україна як активний член МОП долучилася до втілення в життя концепції гідної праці, ініційованої цієї значимою міжнародною правозахисною організацією. У нашій державі за сприянням МОП уже розроблено й реалізовано кілька Програм гідної праці МОП для України впродовж 2006–2010 рр., 2008–2011 рр., 2012–2015 рр.,

2016–2019 рр., метою яких було сприяння гідній праці як чиннику продуктивності й ключовому елементу розвитку соціальної та трудової сфер в Україні. Нині вже визначено ключові пріоритети нової Програми гідної праці МОП для України на 2020–2024 рр. й розробляється її проект на рівні МОП і Міністерства соціальної політики України. Ключовими пріоритетами нової програми визнано: 1) повна та продуктивна зайнятість; 2) покращені умови праці (включають питання трудових відносин, безпеки й гігієни праці, оплати праці, заборони дискримінації тощо); 3) покращений соціальний захист; 4) ефективний інклюзивний соціальний діалог [15].

Також важливим є й те, що Україна як сторона Угоди про асоціацію з ЄС від 27.06.2014 взяла на себе зобов'язання посилити діалог і співробітництво щодо забезпечення гідної праці, гендерної рівності й недискримінації, зайнятості, безпечних і здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту згідно зі ст. 419 глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» зазначеної Угоди.

Завдяки активній участі України в міжнародних відносинах з питань гармонізації національного законодавства з міжнародними та європейськими стандартами у світлі концепції гідної праці, зокрема щодо заборони дискримінації у сфері праці, в нашій країні сформовано великий масив антидискримінаційного законодавства в тому числі у сфері праці. Так, у національному законодавстві, у тому числі в трудовому, є багато положень, які забороняють дискримінацію у сфері праці за численними суб'єктивними й об'єктивними ознаками (етнічною, релігійною, статеву тощо) та закріплені в ст. ст. 21, 24 Конституції України, ст. ст. 1, 2 Загальної декларації прав людини від 10.12.1948, ст. 1 Конвенції МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці й зайнятості від 25.06.1958, ст. ст. 2-1, 22 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України, ст. 6 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012, ст. 6 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 тощо.

Однією з ключових норм в антидискримінаційному законодавстві у сфері праці є положення ст. 2-1 КЗпП України. Хоча сьогодні КЗпП України часто піддається критиці щодо несучасності його норм, на наш погляд, саме антидискримінаційні норми у сфері праці в ньому є найбільш прогресивними порівняно з іншими сферами антидискримінаційного законодавства. Так, у зазначеній статті зауважується, що забороняється будь-яка дискримінація 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 й 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, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних із корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Отже, антидискримінаційне законодавство у сфері праці розвивається успішно, однак, на жаль, ефективність його застосування на практиці недостатньо висока. Проблемних питань у зв'язку із цим чимало, варто зауважити деякі з них більш детально.

По-перше, недостатня ефективність його застосування зумовлена повільним поширенням відповідних міжнародних і європейських трудових практик у сфері вирішення трудових спорів щодо дискримінаційних дій роботодавця, пов'язаних гендерною ідентичністю, сексуальною орієнтацією, знаходженням працівника в статусі викривача корупції тощо, зокрема судами в позовному провадженні [16; 17]. Ще не напрацьовані більш досконалі механізми судового захисту трудових прав і свобод працівників за окремими ознаками дискримінації (насамперед це стосується таких нових ознак, як гендерна ідентичність, сексуальна орієнтація, знаходження в статусі викривача корупції тощо). До того ж і позитивної судової практики, коли застосовується антидискримінаційне законодавство у сфері праці й предметом спору є порушення трудових прав працівника, спричинене дискримінаційними діями роботодавця, поки ще не так багато. Проте важливою є динаміка зростання із року в рік розгляду й вирішення судами таких трудових спорів.

Юрист ГО «Солідарний рух» В. Дудін дає лапідарний аналіз як позитивної, так і негативної судової практики, де застосувалося антидискримінаційне законодавство у сфері праці. Ним аналізується судова справа з важливим рішенням з погляду інклюзивної праці, коли роботодавцем порушено «принцип пристосування» під час звільнення працівника з інвалідністю за п. 2 ст. 40 КЗпП України. Суд за цією справою встановив, що зазначений працівник, отримавши інвалідність, був спроможним виконувати свої посадові обов'язки без істотних обмежень. Роботодавець, не пристосувавши робоче місце до потреб особи з обмеженими можливостями, яке не вимагало значних витрат, просто звільнив його на підставі невідповідності стану здоров'я виконуваній роботі. В іншій судовій справі, яку зауважує цей фахівець-юрист, причиною фактичної відмови в прийнятті позивача на роботу послугували непрямі переваги, надані іншій особі, що зумовлені певними родинними стосунками із сільським головою, який мав вплив на роботодавця. За іншою судовою справою позивач оскаржив непроходження конкурсу на зайняття посади директора бюджетної установи у зв'язку з його похилим віком. Згадування його віку під час проходження конкурсу суд визнав дискримінаційним, адже для відповідної посади не має вікового цензу, тощо [18].

Як правильно зазначив В. Дудін, суди часто не встановлюють порушення антидискримінаційних норм у сфері праці у справах, де мають факти побутового сексизму, харасменту, коли роботодавцем жартома пропонується підлеглій «випити кави з коньяком» тощо. Також суди встановлюють факти «позитивної дискримінації», коли в прийнятті на роботу відмовляється чоловікам у зв'язку з тим, що персонал цілком жіночий і в роботодавця немає нібито коштів на облаштування чоловічого санвузла на території організації тощо [18].

На продовження зазначеного, на нашу думку, варто зауважити, що до 2020 року в судовій практиці щодо звільнень працівників за ініціативою роботодавця за різноманітними підставами ст. 40 КЗпП України, ст. 38 КЗпП України, які фактично відбувалися під тиском з боку роботодавця у зв'язку з діями працівників, які викривали факти корупції на своєму підприємстві, суд не кваліфікував такі дії роботодавців як дискримінаційні [19; 20]. Проте з 01.01.2020 вступив в силу Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про запобігання корупції» щодо викривачів корупції» від 17.10.2019 № 198-ІХ, за яким у ст. 21-1 КЗпП України доповнюється перелік ознак непрямого обмеження прав працівників новою ознакою – повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних із корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі в здійсненні такого повідомлення. На наш погляд, такі нові зміни збільшать кількість рішень судів

щодо захисту працівників від дискримінації у сфері праці за викривання фактів корупції.

По-друге, залишається складним питання доказування в судових справах дискримінаційний характер дій роботодавця. У частині 2 ст. 81 Цивільного процесуального кодексу (далі – ЦПК) України зауважується, що «у справах про дискримінацію позивач зобов'язаний навести фактичні дані, які підтверджують, що дискримінація мала місце. У разі наведення таких даних доказування їх відсутності покладається на відповідача». Ураховуючи відносини підлеглості між працівником і роботодавцем і той факт, що саме в роботодавця акумулюється більша частина документів, які доводять дискримінаційний характер його дій за «захищеними» ознаками (заборона дискримінації за якими встановлена законом), на наш погляд, саме на нього й має покладатися обов'язок щодо подання доказів до суду. Проте законодавець зробив такий виняток із 01.01.2020 лише для позивачів-працівників, що викривали корупцію на виробництві. Так, у частині 3 ст. 81 ЦПК України встановлено, що «у справах щодо застосування керівником або роботодавцем чи створення ним загрози застосування негативних заходів впливу до позивача (звільнення, примушування до звільнення, притягнення до дисциплінарної відповідальності, переведення, атестація, зміна умов праці, відмова в призначенні на вищу посаду, зменшення розміру заробітної плати тощо) у зв'язку з повідомленням ним або його близькими особами про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції» іншою особою обов'язок доказування, що прийняті рішення, вчинені дії є правомірними і не були мотивовані діями позивача чи його близьких осіб щодо здійснення цього повідомлення, покладається на відповідача».

Отже, на наш погляд, правило ч. 3 ст. 81 ЦПК України варто застосовувати в усіх судових справах, у яких варто доказувати дискримінаційний характер дій роботодавця за всіма «захищеними» ознаками дискримінації, передбаченими ст. 2-1 КЗпП України.

По-третє, недостатня ефективність застосування антидискримінаційного законодавства у сфері праці зумовлена відсутністю його чіткої систематизації, адже його положення розпорознено в законодавчих актах інших галузей або в нормативно-правових актах комплексного характеру. До того ж у вже чинних положеннях антидискримінаційного законодавства у сфері праці законодавцем не надається дефініція дискримінації у сфері праці, не конкретизуються ознаки її форм і видів з урахуванням специфіки трудових відносин, не розроблено порядок доказування факту дискримінації у сфері праці за всіма «захищеними ознаками». Сучасні фахівці-юристи, надаючи правову допомогу жертвам дискримінації з боку роботодавця, вимушені користуватися не тільки законодавством, а й спеціальною літературою, щоб збагнути сутність поняття «гендер», «трансгендер», «гендерна ідентичність», «сексуальна орієнтація», «генетичні дані» тощо.

З огляду на зазначене, не можна не підтримати думку І.В. Лагутіної [21, с. 219], що нині варто розроблювати спеціальне законодавство щодо заборони дискримінації у сфері праці. Продовжуючи її думку, на наш погляд, з метою забезпечення гідної праці для всіх працівників варто розробити проект Закону України «Про гідну працю», в якому необхідно передбачити окремий розділ «Запобігання та протидія дискримінації у сфері гідної праці». У ньому необхідно закріпити загальні визначення й положення, форми та види дискримінації, порядок запобігання й протидії дискримінації у сфері праці.

Результати дослідження за методологією трудового права одного зі стовпів у сфері гідної праці – заборони дискримінації працівників – свідчать про таке. По-перше, сучасні вчені трудового права недостатньо активно вивчають негативний вплив дискримінації у сфері праці у світлі

втілення в життя людиноцентристської теорії гідної праці у світі й Україні. По-друге, національне антидискримінаційне законодавство у сфері праці стрімко розвивається, воно передбачає нові «захищені» ознаки дискримінації: «гендерна ідентичність», «сексуальна орієнтація», ознаки, які пов'язані зі статусом працівника-викривача корупції. По-третє, попри швидкий розвиток антидискримінаційного законодавства у сфері праці, ефективність його застосування на практиці недостатньо висока. Зазначене зумовлено відсутністю його чіткої систематизації, повільним поширенням відповідних міжнародних і європейських трудових практик у сфері вирішення трудових спорів щодо дискримінаційних дій роботодавця, зокрема під час судового захисту (насамперед це стосується таких нових ознак дискримінації, як гендерна ідентичність,

сексуальна орієнтація, знаходження працівника в статусі викривача корупції тощо). Також залишається складним питання доказування дискримінаційного характеру дій роботодавця під час вирішення судами відповідних трудових спорів. По-четверте, з метою забезпечення гідної праці для всіх працівників варто розробити проект Закону України «Про гідну працю», в якому необхідно передбачити окремі розділ «Запобігання та протидія дискримінації у сфері гідної праці». У зазначеному розділі бажано було б закріпити загальні визначення й положення, форми та види дискримінації, порядок запобігання й протидії дискримінації у сфері праці.

Отримані автором вищезазначені результати можуть бути використані в дослідженнях за цією тематикою в подальшому.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Журавльова Г.С. Принцип рівності та заборони дискримінації у конституційному праві : автореф. дис. ... докт. юрид. наук : 12.00.02 «Конституційне право; муніципальне право» / ДВНЗ «Ужгородський національний університет». Ужгород, 2018. 36 с.
2. Заборона дискримінації – основна засада правового регулювання відносин у сфері праці : монографія / Т.А. Занфірова, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, І.М. Твердовський ; за наук. ред. проф. О.М. Ярошенка. Харків : Юрайт, 2013. 360 с.
3. Митина Н.М. Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права : дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Москва, 2006. 205 с.
4. Лагуніна І.В. Заборона дискримінації у сфері праці як принцип трудового права. *Актуальні проблеми держави і права*. 2010. Вип. 52. С. 46–52.
5. Коваленко О., Шабанов Р. Дискримінація чи єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин: що нівелюється МОЗ на шляху досягнення гендерної рівності в Україні. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 6. С. 128–135.
6. Сахарук І.С. Дискримінація за ознакою віку в сфері праці. *Вісник Запорізького національного університету*. 2011. № 3. С. 63–70.
7. Дашковська О. Дискримінація за ознакою статі: деякі загальнотеоретичні аспекти. *Вісник Академії правових наук України*. 2005. № 3. С. 219–226.
8. Купрій В. Що таке стигма і дискримінація працівників із ВІЛ-позитивним статусом? / Управління Держпраці у Черкаській області. *Пресслужба*. 25.05.2017. URL: <https://goo-gl.su/mPQRQThU>.
9. Сахарук І.С. Забезпечення гендерної рівності як напрям реалізації концепції гідної праці в Україні. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах* : мат-ли VII Всеукр. наук.-практ. конференції (м. Харків, 16 листопада 2018 р.) / за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. С. 203–206.
10. Сахарук І.С. Принцип недискримінації як складова концепції гідної праці в Україні. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія «Юридичні науки»*. 2018. № 1. С. 50–58.
11. Амелічева Л.П., Каретнікова В.В. Заборона дискримінації у галузі праці як компонента гідної праці у трудовому праві. *Economic and law paradigm of modern society*. 2016. № 1. С. 248–251.
12. Амелічева Л.П. Дискримінація в трудових відносинах як чинник, що гальмує впровадження в життя концепції гідної праці. *Актуальні проблеми соціального права* : мат-ли Всеукр. «круглого столу», присв. 40-річчю кафедри соціального права (1 квітня 2016 р.). Львів : Кафедра соціального права Львів. нац. ун-ту імені Івана Франка 2016. С. 35–39.
13. Буяшенко В.В., Кобзиста О.О., Ткаченко Я.В. Гідна праця: політика зайнятості та оплати праці (аналітичний матеріал за результатами дослідження «Посилення внеску профспілок у забезпечення гідної праці в Україні»). *Вісник АПСВТ*. 2016. № 1–2. С. 9–24.
14. Гендерна рівність у серці гідної праці : довідкова брошура МОП з підвищення обізнаності громадськості спільного Проєкту ЄС–МБП в Україні «Рівність жінок і чоловіків у світі праці». URL: [/5%20B/Desktop/save%2010.10.2016/статьи/ИзданныеСтатьи/Тридцать%20друга/wcmts_120509.pdf](http://5%20B/Desktop/save%2010.10.2016/статьи/ИзданныеСтатьи/Тридцать%20друга/wcmts_120509.pdf).
15. Визначено пріоритети Програми гідної праці МОП на 2020–2024 роки / Міжнародний департамент КВПУ. *Конфедерація вільних профспілок України*. 20.12.2019. URL: <https://goo-gl.su/wfe7svTC>.
16. Денисенко Л., Кіт Х., Федькович Г. Гендерна дискримінація: ідентифікація та механізм надання правової допомоги : методичні рекомендації. *Проєкт «Доступна та якісна правова допомога Україні» Канадського бюро міжнародної освіти у партнерстві із Координаційним центром з надання правової допомоги*. 2019. 95 с.
17. Посібник з європейського антидискримінаційного права / Агенція ЄС з питань основоположних прав. Європейський суд з прав людини. 2010. 191 с. URL: file:///C:/Users/5%20%D0%92/Downloads/FRA_Case_Law_Handbook_UKR_WEB.pdf.
18. Дудін В. 14 справ про трудову дискримінацію (кращі цитати). Яким чином українці доводять факт дискримінації у трудових відносинах і як цьому заважають суди? 7 гарних і 7 поганих прикладів. *ГО «Соціальний рух»*. 24.05.2017. URL: <https://rev.org.ua/discrimination-cases/>.
19. Постанова Київського апеляційного суду у справі від 28.02.2019 № 760/5212/17. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/80330788>.
20. Постанова Київського апеляційного суду від 20.03.2019 у справі № 369/11592/17. URL: *Єдиний державний реєстр судових рішень* <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/80330788>.
21. Лагуніна І.В. Доказування у справах про дискримінацію у сфері праці. *Правова держава*. 2013. № 16. С. 215–22.