УДК: 338.43.331.3
DOI: 10.31891/2307-5740-2019-268-2-62-67

МОРОЗ С. В., ЛУЧАНСЬКА А. С.
Хмельницький національний університет

ДИСКРИМІНАЦІЯ НА РИНКУ ПРАЦІ

Стаття присвячена проблемі дискримінації на ринку праці в Україні. Розкрито сутність дискримінації, надано їй визначення. Визначено індекс гендерної нерівності, зроблено порівняльний аналіз за даним показником між країнами. Виявлена негативна динаміка зростання гендерного розриву в Україні, яка спричинена соціальними та економічними чинниками. Проаналізовано ринок праці України, виявлено зростання рівня вікового різновиду дискримінації, з'ясовано його причини.

Ключові слова: дискримінація, зайнятість, безробіття, гендерний розрив, індекс гендерної нерівності, ринок праці.

MOROZ S., LUCHANSKAYA A.
Khmelnytskyi National University

DISCRIMINATION ON THE LABOR MARKET

The article is devoted to the problem of discrimination in the labor market in Ukraine. The essence of discrimination is disclosed and its definition is given. It has been found that discrimination leads to negative social and economic consequences such as lowering the employment rate among certain categories of the population: women, students, persons of pre-retirement age and socially vulnerable groups of the population. This leads to a drop in the standard of living of the population; loss of income and qualifications; increasing social tension; increase in the number of criminogenic situations; increasing social inequality; increase in the number of psychological and physical diseases; the fall of labor activity; reduction of tax revenues to the state budget. The level of employment and unemployment among men and women is analysed, it is revealed that the main reasons for the unemployed population among women and men are: resignations or dismissal by agreement, dismissal for economic reasons; not employed persons who were graduated from general education and higher educational establishments. The index of gender inequality was determined, a comparative analysis was carried out on the given indicator between the countries: Germany, Turkey, Poland, Georgia, and Ukraine. The negative dynamics of the gender gap in Ukraine is revealed, which is caused by social and economic factors. The analysis of the labor market in Ukraine shows the spread of age-old discrimination. So the analysis of the occupied population by age testifies to the obvious vulnerability of pensioners, people of pre-retirement age and young people aged 15-24. It is revealed that the causes of this situation in the older generation are the reduction of working capacity and endurance, the low level of computer knowledge, as well as the ability to study and retrain in comparison with younger workers. Among young people is the lack of work experience, the desire of young people to work on a flexible schedule.

Key words: discrimination, employment, unemployment, gender gap, index of gender inequality, labor market.

Актуальність теми. Незалежно від моделі, економічної ситуації в країні на будь-якому ринку праці так чи інакше існує дискримінація громадян. Інтенсивність розповсюдженості даного явища залежить від процесу росту соціальних і економічних відносин, рівня законодавчої регуляції суспільства та ринку праці (наявності та якості відповідних законів) і, що не менш головне, моніторингу ситуації, постійного контролю за дотриманням прийнятих законів. Оскільки дискримінація – явище протизаконне, виявити її у прямому виді, підрахувати кількісно важко, через те що роботодавець відмовить у роботі найманому працівникові з фактично дискримінаційних причин, але знайде багато формальних законних приводів відмови.

Дискримінація на ринку праці негативно впливає на зайнятість та її регулювання, гальмуючи працевлаштування жінок, студентів, осіб передпенсійного віку та інших категорій, але підриває авторитет державних інститутів, зменшує і так хитку довіру до них. Тому всі держави проводять активні дії для подолання даної проблеми, що становить основну частину державного регулювання зайнятості населення. В Україні створені служби, діяльність яких націлена на вирішення дискримінації на ринку праці. Це інспекція державної служби зайнятості з контролю за додержанням законодавства про зайнятість. Забороняє дискримінацію в Україні ст. 24 Конституції України, в якій підкреслюється, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом [1]. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, зовнішністю, політичних, релігійних та інших вподобань, статі, соціально-етнічного походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Особлива увага приділяється рівності прав за гендерною характеристикою, яка забезпечується наданням жінкам та чоловіками ідентичних можливостей у освітній і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї [2].

Постановка завдання. З огляду на вище викладене, метою даної статті є дослідження проявів дискримінації на національному ринку праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Особливо уважно розглядалася проблема дискримінації та забезпечення рівності прав під час розробки міжнародних норм права у сфері захисту прав людини і післявоєнному часі. З ухваленням Статуту ООН вимога рівноправ'я і заборона дискримінації стають частиною універсального міжнародного права. Після чого було прийнято певні декларації і конвенції, спрямованих на захист соціально вразливих прошарків суспільства. Далі правове регулювання дискримінації було здійснено в рамках Європейської системи захисту прав людини. Окрім розробки норм

міжнародного права, проблемам дискримінації присвячений великий обсяг наукових праць, зокрема в працях учених: І.М. Алієва, Н.А. Горєлова, Л.О. Ільїної, В.С. Васильченка, М.А. Вуйченка, Р.Дж. Еренберга, Р.С. Сміта, В.В. Жернакова, І.В. Зуба, М.І. Іншина, І.П. Лаврінчук, Л.І. Лазор, Н.М. Хуторян, О.М. Ярошенка та ін. Значну увагу дослідженню цих проблем приділила наукова школа під керівництвом А.М. Колота. Разом з тим, дане питання потребує всебічного дослідження і сьогодні, пошук вирішення даної проблеми з урахуванням економічної ситуації, існує потреба в інноваційних поглядах.

Результати дослідження. Дискримінація – це нерівні можливості на ринку праці групи працівників, виділених за певною ознакою і мають однакову продуктивність з іншими працівниками (групова дискримінація), або нерівні можливості окремих працівників порівняно з працівниками, які мають аналогічні характеристики якості робочої сили (індивідуальна дискримінація) [3, с. 28]. Підставою для дискримінації на ринку праці виступають расові, етнічні, гендерні, вікові та інші характеристики робочої сили.

Сьогодні на ринку праці особливо гострою стала дискримінація за гендерною приналежністю працівників. Підставою для цього стало сформування на ринку стереотипних працівників певних видів діяльності чи навіть галузей. Тому задля максимізації виробництва всі підприємства та роботодавці шукають «еталонного» працівника. В основному розбіжності виступають у статті. Наприклад, стереотип щодо шахтаря – чоловік, викладач – жінка, бухгалтер – жінка і так далі [5, с. 39].

Незважаючи на те що в Україні багата нормативно-законодавча база з даної проблеми, на практиці гендерна політика далека від реалізації, особливо щодо прав жінок у сфері зайнятості. Таке упереджене ставлення до жінок на українському ринку праці як правило, проявляється у нездатності конкурувати жіночій статті з чоловічою у разі прийняття на роботу, збереженні робочого місця при скороченні штатів, нерівній заробітній платі. За сучасних соціально-економічних умов, коли під час переходу до ринкової економіки спостерігається зміщення зайнятості до приватного сектора, жінки самостійно погоджуються на протиправні дії роботодавців, щоб зберегти робоче місце. Це може виявлятися в залученні таких жінок до понаднормових робіт без додаткової оплати, до фізично важкої роботи, до зниження тарифних ставок оплати.

Значного поширення на національному ринку праці набув інший різновид фізіологічної дискримінації – віковий. Аналіз зайнятого населення за віком свідчить про очевидну вразливість пенсіонерів, людей передпенсійного віку та молодих людей віком 15–24 роки. Можливими причинами такої ситуації є те, що працівники віком від 50 років мають нижчі фізіологічні особливості організму, що впливає на рівень працездатності та витривалості, низький рівень комп'ютерної грамотності, а також здатність до навчання та перекваліфікації порівняно з молодшими працівниками [6, с. 45]. У той же час, причинами вразливості молоді на ринку праці є відсутність досвіду роботи, бажання молоді працювати за гнучким графіком (поєднувати навчання з роботою) тощо. Фактичним підтвердженням даного є суттєво вищий рівень безробіття серед даних вікових категорій. Порівняння рівнів зайнятості та безробіття осіб у віці 15–24 роки в Україні свідчить про вищі показники рівня безробіття та низький рівень працевлаштування молоді в Україні.

Таблиця 1

Структура зайнятого населення за статтю та віковими групами [5]

	Всього	у тому числі за віковими групами, років							Працездатного віку
		15–24	25–29	30–34	35–39	40–49	50–59	60–70	
2014									
Все населення	56,6	29,5	71,6	74,9	77,9	78,4	59,4	15,5	64,5
жінки	51,9	25,2	62,7	67,7	74,6	78,7	54,6	13,8	61,1
чоловіки	61,8	33,6	80,2	81,9	81,2	78,2	65,3	18,1	67,8
2015									
Все населення	56,7	28,2	71,8	74,3	79,1	78,6	61,7	14,5	64,7
жінки	51,7	24,8	63,1	67,1	75,1	77,8	56,4	12,2	60,9
чоловіки	62,2	31,3	80,1	81,3	83,1	79,4	68,2	17,9	68,7
2016									
Все населення	56,3	27	69,8	74,7	78,4	78,2	62,4	14,3	64,2
жінки	51,6	24,4	60,8	67,2	74,3	77,7	57,8	12,3	60,2
чоловіки	61,6	29,6	78,4	81,9	82,5	78,8	68,1	17,3	68,4
2017									
Все населення	56,1	27,9	69,7	74,6	77,6	77,3	62,9	13,9	64,5
жінки	51,4	24,9	60,1	67,3	72,7	76,9	59,0	12,1	60,5
чоловіки	61,4	30,7	78,9	81,7	82,5	77,8	67,6	16,5	68,6
2018									
Все населення	57,1	27,6	71,8	75,9	76,7	79,4	65,5	13,2	66,1
жінки	52,5	24,2	64,2	68,9	72,2	78,5	62,4	11,3	62,5
чоловіки	62,1	30,9	79,1	82,7	81,2	80,3	69,3	15,9	69,9

Згідно з таблицею 1 питома вага працюючого населення вподовж 2014–2018 років зросла на 0,5%. Позитивний вплив на це мало збільшення працюючого населення у віці 50–59 років на 6,1%; 30–34 роки – на 1,0%; 40–49 років – на 1,0%. В цілому питома вага зайнятого населення працездатного віку за 2014–2018 роки зросла на 1,6%.

У структурі зайнятого населення за статтю: серед жінок частка зайнятого населення зросла на 0,6% з 51,9%, у 2014 році до 52,5% у 2018 році; серед чоловіків також зросла на 0,3% з 61,8% у 2014 році до 62,1 % у 2018 році. Найвищий рівень зайнятості серед всього населення мають наступні вікові групи: 25–29 років – 71,8%; 30–34 роки – 75,9%; 35–39 років – 76,7%, 40–49 років – 79,4%.

У 2018 році в найбільша різниця в структурі зайнятості за статтю була у наступних вікових груп: 25–29 років – 14,9%; 30–34 роки – 13,8%. Відповідно найменша різниця у вікових груп: 40–49 років – 1,8%; 50–59 років – 6,9%. Основна причина такої ситуації – народження та догляд жінками за дітьми.

Отже, жінки завжди відігравали менш активну роль у формальній економіці, а значить – отримували менше економічних ресурсів. Навіть ті жінки, що беруть активну участь у формальній економіці, отримують з неї менше ресурсів. Одним з основних індикаторів цього є розрив у оплаті праці між чоловіками та жінками. В таблиці 2 показано розрив в оплаті праці, а також загальну динаміку зарплат у гривнях.

Таблиця 2

Заробітна плата, розрив в оплаті праці [5]

Роки	Чоловіки, грн.	Жінки, грн.	Розрив в оплаті праці	
			в абсолютній величині, грн	у відносній величині, %
2014	3979	3037	-942	23,7
2015	4848	3631	-1217	25,1
2016	6001	4480	-1521	25,3
2017	8879	7020	-1859,32	20,9
2018	10966	8525	-2440,92	22,3

Згідно з таблицею 2 зрозуміло, що розрив у оплаті праці між чоловіками та жінками зростає, так, якщо у 2104 році вона складала 942 грн, то у 2018 році уже 2441 грн. Але враховуючи динаміку заробітної плати у відносніq величині? розрив у оплаті праці скоротився з 23,7% до 22,3%.

Слід зауважити, що більшість розриву спричинена не прямою дискримінацією під час встановлення зарплати, а горизонтальною й вертикальною стратифікацією ринку праці: жінки частіше працюють у менш оплачуваних секторах економіки й на нижчих посадах [7, с. 33].

З прямою дискримінацією при встановленні рівня заробітної платні боротися відносно легко (виконувати відповідний закон і карати за його порушення), то зі структурно обумовленою різницею в оплаті все набагато складніше. Вона витікає зі складного поєднання нерівного розподілу репродуктивної праці та взаємозумовлених гендерних стереотипів.

За Індексом гендерної нерівності 2016 року Україна відноситься до країн з найнижчим рівнем можливості працевлаштування та рівня життя жінок.

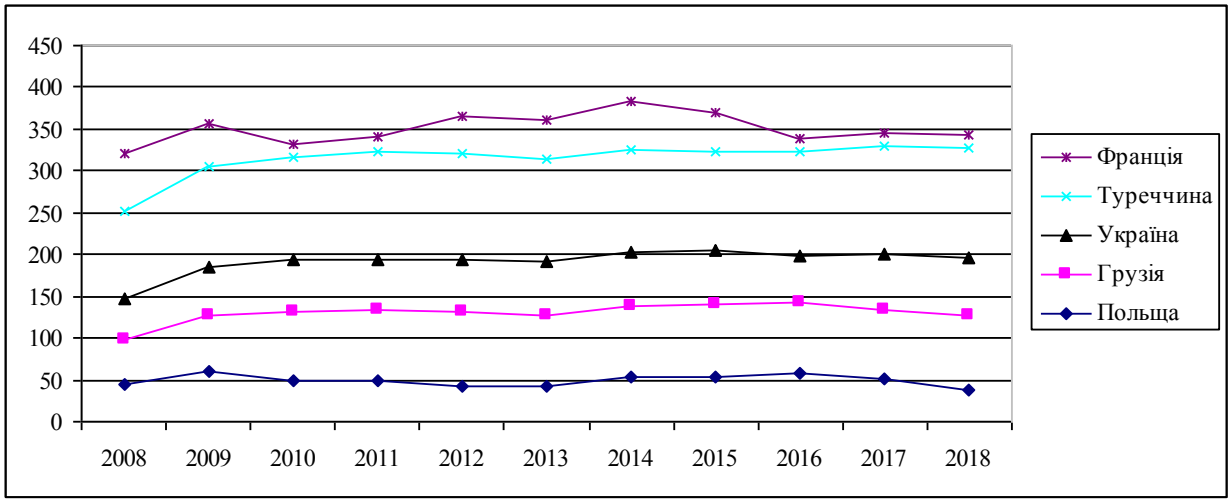

Рис. 2. Динаміка гендерного розриву [8]

ФРН посідає 13 місце в рейтингу. Але й німецькі жінки досі часто зазнають утисків та дискримінації. Високий гендерний розрив у Грузії та Туреччині є наслідком релігійних вподобань населення, а також сімейного устрою. Польща зазнала великої нестабільності у зміні динаміки, оскільки

економічна криза дуже вразила економіку країни, як і не повноцінний перехід від пострадянського простору до європейських умов. В України прослідковується стабільне зростання гендерного розриву, яке спричинене соціальними та економічними чинниками, які мають як внутрішній вплив на ринок праці.

На Всесвітньому економічному форумі була презентував доповідь, яка свідчить, що для того, аби повністю подолати гендерну дискримінацію, нашій планеті знадобиться ще щонайменше 100 років. Зараз найкраща ситуація з гендерною рівністю, складається у Ісландії. Загальний індекс забезпечення рівності в цій країні становить 87,8%, вона стає лідером рейтингу ВЕФ дев'ятий рік поспіль. Ісландія – єдина країна, де показник залученості жінок у політичну діяльність перевищив 70%. До першої п'ятірки увійшли також Норвегія, де загальний рівень забезпечення рівності склав 83%, Фінляндія (82,3%), Руанда (82,2%) і Швеція (81,6%).

Доволі інформативними у процесі оцінювання проявів певних показників дискримінації на національному ринку праці є результати опитування вітчизняних роботодавців [9]. Так, на їх думку найбільш значимим чинником прояву є як раз фізичний та освітній стан людини, а на сьогодні люди передпенсійного віку не володіють достатнім рівнем даних показників. Крім того, вагомими факторами дискримінаційних проявів є молодий вік. Стать, на думку роботодавців, є фактором упередженого ставлення, який все ж таки поступається таким чинникам, як стан здоров'я та сімейні зобов'язання.

Потрібно звернути увагу на значущу відмінність середнього значення вікових обмежень залежно від сфери зайнятості.

Освіта – середній мінімальний вік: 28 років, значуща різниця середніх з торгівлею (6 років), фінансами (4 роки), будівництвом (6 років), туризмом (7 років), інформаційними технологіями (6 років). Дана галузь має найвищий показник. Важливим для затребування у даній галузі є практичний доробок, тобто стаж та освіченість. Особливо слід звернути увагу на комп'ютерну грамотність, оскільки на ринку праці велика кількість тренінгів, уроків які потребують даних навичок. Сьогодні навіть освіта в Україні перебуває в процесі реінкарнації, важливо відповідати сучасним потребам.

Охорона здоров'я – середній мінімальний вік: 24 роки, суттєвої різниці з іншими галузями немає. Проте це доволі дивно, оскільки час навчання медичних працівників більший ніж у решти категорії. Отриманий вік може свідчити лише про низьку кваліфікацію та відсутність практики.

Торгівля – середній мінімальний вік: 22 роки. Низький показник є причиною відсутності потреби у спеціальному навчання. Звичайно представники з області маркетингу, логістики та інших проявів великої торгівлі потребують кваліфікації, але в Україні більшість підприємців не мають такої підготовки.

Фінанси – середній мінімальний вік: 23 роки, значуща різниця з освітою (-4 роки), туризмом (3 роки). Даний показник свідчить про необхідність неповної вищої освіти та стажу.

Топ-менеджмент – середній мінімальний вік: 25 років, значуща різниця з освітою (-2 роки), торгівлею(4 роки), будівництвом (3 роки), туризмом (5 років), інформаційними технологіями (3 роки). Для даної професії встановлено конкретний показник стажу, не менше 5 років.

Транспорт – середній мінімальний вік: 24 років, значуща різниця з торгівлею (3 роки) та туризмом (4 роки).

Будівництво – середній мінімальний вік: 22 роки, значуща різниця з освітою (-6 років) та топ-менеджментом (-3 роки). Велика кількість кваліфікацій з різними показниками середнього мінімального віку. До прикладу? звичайний підрядний робітник – від 18 років, головний архітектор – від 30 років.

Туризм – середній мінімальний вік: 21 рік. Мінімальний вік для туризму був найнижчим з усіх сфер, для цього є об'єктивне пояснення, потреба у фізичній підготовці, активність, комунікабельність.

Інформаційні технології – середній мінімальний вік: 22 роки. Сьогодні представниками даної галузі є молоде покоління, науково-технічний прогрес призводить до постійної потреби молодого покоління або перекваліфікації.

На розглянутому вище прикладі бачимо, що вікові обмеження різняться залежно від сфери праці (для сфер з великими фізичними навантаженнями, як туризм, будівництво) мінімальний вік нижче, для сфер, де потрібен досвід, знання (як топ-менеджмент, керування транспортним засобом, педагогічна діяльність) середній мінімальний вік вище. З освітою ситуація особлива, вона ілюструє ситуацію в сфері приватних освітніх послуг. У державній сфері потік кадрів не високий, що є причиною високий пенсійний вік та застарілі методи навчання. Тепер так само подивимось на показники середнього для максимального припустимого віку для подання на вакансію:

Освіта – середній максимальний вік: 42 роки, значуща різниця середніх з торгівлею (7 років), інформаційними технологіями (7 років). Для приватного сектору актуальним є у репетиторстві.

Охорона здоров'я – середній максимальний вік: 50 роки. Важливим фактором є фізична підготовка для хірургів, для всіх категорій є стаж.

Торгівля – середній максимальний вік: 36 років, значуща різниця з освітою (-7 років), охороною здоров'я (-8 років), топ-менеджментом (-8 років), транспортом (-7 років), будівництвом (-8 років). Низький показник пов'язаний з великим обсягом робочої сили, тобто багато претендентів на робоче місце.

Фінанси – середній максимальний вік: 38 років, значуща різниця з будівництвом (-6 років).

Топ-менеджмент – середній максимальний вік: 35 роки.

Транспорт – середній максимальний вік: 43 роки, значуща різниця з торгівлею (7 років) та інформаційними технологіями (8 років). Проте сьогодні багато людей пенсійного віку працевлаштовуються у даній галузі.

Будівництво – середній максимальний вік: 44 роки. У представників категорій робітників, які займаються «чорною» роботою, трудомісткою працею, середній максимальний вік нижчий – 40 років.

Туризм – середній максимальний вік: 39 рік, вік прямо пропорційно залежить від фізичної підготовки.

Інформаційні технології – середній максимальний вік: 35 років, значуща різниця з освітою (-7 років), охороною здоров'я (-8 років), топ-менеджментом (-9 років), транспортом (-8 років), будівництвом (-9 років).

Зі сферою інформаційних технологій вийшла ситуація цікава тим, що частка оголошень, що містили вікові обмеження взагалі в цій сфері була однією з найменших. Але разом з тим, бачимо, в середньому літнім людям шукати тут роботу досить важко. Це показує, що при кількісному аналізі явища вікової дискримінації в різних сферах праці важливим є дві характеристики: загальна поширеність дискримінації та жорсткість вікових обмежень, середнє значення вікової межі, за якою, наприклад, пошук роботи стане складнішим через фактор віку.

Загальний максимальний середній вік – 38 років.

На основі середніх мінімальних і максимальних вікових значень можемо побудувати віковий період для населення України, під час якого вони мають найменше шансів мати труднощі при працевлаштуванні через свій вік. Це вік від 23 до 38 років. Хоча, звичайно, наш емпіричний матеріал є недосконалим, але, на нашу думку, подібним методом досить просто вираховувати оптимальний вік для пошуку роботу для різних сфер. В той же час, існують приклади використання подібного вікового інтервалу, як найкращого у стратифікаційному аналізі на пострадянському просторі.

Таким чином, наявність гендерної та вікової дискримінації на національну ринку праці є очевидною, що актуалізує необхідність дослідження механізмів її подолання. У цілях подолання дискримінації на ринку праці Україна прийняла низку нормативно-правових актів у сфері сприяння рівності та усунення дискримінації на ринку праці, серед них Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків», цільові програми та підзаконні акти. Основна відповідальність за розроблення і реалізацію стратегії подолання дискримінації та забезпечення рівності на національному ринку праці покладено на Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту; Державну службу зайнятості; Державну інспекцію з питань праці. Нова редакція Закону України «Про зайнятість населення» закріплює заборону зазначати в оголошеннях (рекламі) про вакансії обмеження щодо віку кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи. Законодавче закріплення відповідної норми є, безумовно, позитивним. Проте, дослідження чинних санкцій щодо порушення трудового законодавства дає право стверджувати про відсутність штрафних санкцій за порушення цієї норми.

Для сприяння працевлаштуванню молоді, яка закінчила навчання за державним замовленням закріпив гарантії надання першого робочого місця для випускників, які закінчили навчання. Зокрема, закріплено гарантії направлення на роботу молоді терміном не менше 2–3 років. До того ж відповідний порядок переважно не діє, адже замість реального направлення на роботу випускники стають заручниками законодавства, не маючи роботи, змушені пред'являти довідки про працевлаштування для одержання диплому. Тобто проблема вікової дискримінації в частині молодіжного контингенту на національному ринку праці є абсолютно не вирішеною. Щодо осіб передпенсійного віку, то в Україні з 2014 р. реалізується принципово новий механізм їх підтримки – освітній ваучер. Відмінністю даного інструменту є його попереджувальна спрямованість, адже право на освітній ваучер мають не лише безробітні громадяни відповідного віку, але і ті, які не мають відповідного статусу, а бажають підвищити власний професійний рівень у цілях недопущення власного безробіття в майбутньому.

Висновки. Таким чином, можна зробити висновок, що дискримінація – складне явище, в якому об'єднуються як дискримінаційні відмінності у заробітній платі, так й інші нерівні можливості на ринку праці. При цьому потрібно розуміти, що неоднакова оплата рівноцінної роботи – це не обов'язково дискримінація, в той же час, як і однакова оплата рівноцінної роботи не свідчить про відсутність дискримінації. Досить поширеними формами фізіологічної дискримінації на національному ринку праці є гендерна та вікова. Проявом гендерної дискримінації є суттєво нижчий рівень зайнятості та оплати праці жінок порівняно з чоловіками. Вікова дискримінація проявляється переважно по відношенню до молоді та осіб передпенсійного віку.

На сьогодні основною формою захисту від дискримінації у сфері праці є судовий захист. Особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, мають право звернутися до суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та моральної шкоди.

Література

1. Конституція України : від 28.06.1996 № 254к/96-ВР України [Електронний ресурс]. − Режим доступу : https://zakon.rada.gov.ua/go/254к/96-вр

2. Кодекс Законів про працю України : із змінами, внесеними згідно із Законами №3720-VI від 08.09.2011 р. // ВВР. – 2011. – № 42. – Ст. 431.

3. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та інші] ; за наук. ред. А.М,. Колота. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.

4. Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку : монографія / [А. М. Колот, І. Ф. Гнибіденко, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота, І. Ф. Гнибіденка. – К. : КНЕУ, 2015. – 295 с.

5. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. − Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua.

6. Лібанова Е.М. Ринок праці : [навч. посібник] / Е.М. Лібанова. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.

7. Шевченко К.Б. Гендерна політика в Україні: визначення, формування, управління : [монографія] / К.Б. Шевченко. – Х. : Нац. ун-т внутр. справ, 2003. – 165 с

8. Економічний дискусійний клуб [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://edclub.com.ua/analityka/indeks-gendernogo-rozryvu-2016

9. Вуйченко М.А. Регулювання проявів дискримінації на сучасному ринку праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://znau.edu.ua›visnik/2011_1_2/199.pdf

References

1. Konstytutsiia Ukrainy : vid 28.06.1996 № 254k/96-VR Ukrainy [Elektronnyi resurs]. − Rezhym dostupu : https://zakon.rada.gov.ua/go/254k/96-vr

2. Kodeks Zakoniv pro pratsiu Ukrainy : iz zminamy, vnesenymy zghidno iz Zakonamy №3720-VI vid 08.09.2011 r. // VVR. – 2011. – № 42. – St. 431.

3. Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny: pidruchnyk / [A. M. Kolot, O. A. Hrishnova, O. O. Herasymenko ta inshi] ; za nauk. red. A.M,. Kolota. – K. : KNEU, 2009. – 711 s.

4. Sotsialno-trudovi vidnosyny zainiatosti: suchasni tendentsii, vyklyky, shliakhy rozvytku : monohrafiia / [A. M. Kolot, I. F. Hnybidenko, O. O. Herasymenko ta in.] ; za nauk. red. A. M. Kolota, I. F. Hnybidenka. – K. : KNEU, 2015. – 295 s.

5. Derzhavnyi komitet statystyky Ukrainy [Elektronnyi resurs]. − Rezhym dostupu : http://www.ukrstat.gov.ua.

6. Libanova E.M. Rynok pratsi : [navch. posibnyk] / E.M. Libanova. – K. : Tsentr navchalnoi literatury, 2003. – 224 s.

7. Shevchenko K.B. Henderna polityka v Ukraini: vyznachennia, formuvannia, upravlinnia : [monohrafiia] / K.B. Shevchenko. – Kh. : Nats. un-t vnutr. sprav, 2003. – 165 s

8. Ekonomichnyi dyskusiinyi klub [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : http://edclub.com.ua/analityka/indeks-gendernogo-rozryvu-2016

9. Vuichenko M.A. Rehuliuvannia proiaviv dyskryminatsii na suchasnomu rynku pratsi [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : http://znau.edu.ua›visnik/2011_1_2/199.pdf

Рецензія/Peer review : 04.03.2019 Надрукована/Printed : 09.04.2019
Рецензент: д. е. н., проф. Гавловська Н. І.