

УДК 349.22 – 055.2

Шульженко Ігор Владиславович –
кандидат юридичних наук, доцент,
завідувач кафедри гуманітарних
і правових дисциплін Донецького
національного університету економіки
і торгівлі імені Михайла
Туган-Барановського (м. Кривий Ріг).

Igor V. Shulzhenko –
candidate of juridical sciences,
associate professor, Head of the humanitarian
and law disciplines department,
Donetsk National University of Economics and Trade
named after Mikhaylo Tugan-Baranovsky
(7/11, Spaska Str., Kryvyi Rih, Ukraine)

Ефективність юридичних гарантій у галузі працевлаштування жінок в сучасних умовах ринкової економіки

Стаття присвячена проблемі ефективності юридичних гарантій, які надаються жінкам у галузі працевлаштування. Автор обґрунтовує ефективність пільг та переваг, що надаються працевлаштуваним жінкам у галузі працевлаштування, а також вносить пропозиції щодо удосконалення правового регулювання процедури працевлаштування жінок для підвищення їх соціально-правового захисту та забезпечення фактичної гендерної рівності в умовах ринкової економіки. Дослідник пропонує на законодавчому рівні створити компромісні умови за яких жіноча праця була б економічно вигідною і жінкам, і роботодавцям.

Ключові слова: юридичні гарантії, трудові відносини, пільги, переваги, працевлаштування, жінки, гендерна рівність.

Статья посвящена проблеме эффективности юридических гарантий, которые предоставляются женщинам в области трудоустройства. Автор обосновывает эффективность льгот и преимуществ, которые предоставляются женщинам в области трудоустройства, а также вносит предложения по усовершенствованию правового регулирования процедуры трудоустройства женщин для повышения их социально-правовой защиты и обеспечения фактического гендерного равенства в условиях рыночной экономики. Исследователь предлагает на законодательном уровне создать компромиссные условия, в результате которых женский труд был бы экономически выгоден и женщинам и работодателям.

Ключевые слова: юридические гарантии, трудовые отношения, льготы, преимущества, трудоустройство, женщины, гендерное равенство.

I.V. Shulzhenko Efficiency of Labor Legal Guarantees for Women in the Modern Conditions of the Market Economy

The article deals with the issues related to the effectiveness of labor legal guarantees provided to women. The scholar mentions that nowadays there is a small amount of papers in labor law which would investigate thoroughly the effectiveness of labor legal guarantees provided to women.

The author thinks that researches had various approaches to the solution of a problem related to the effectiveness of labor legal guarantees provided to women at different times.

Lawyers of the second part of the 20th centuries reasoned provision of additional labor legal guarantees to all women taking into account their more vulnerable social background and peculiarities of their body.

Conclusions which were made in the early 21st century and relate to legal regulation of women's employment can be divided in two concepts. The first one proposed to enhance further labor legal guarantees for

women through provision them with more labor benefits and advantages. The other one proposed to fix employment gender equality in legislation.

The author thinks that Ukraine has not achieved such an economic, social and political stability yet to have employment gender equality without providing women with additional legal guarantees represented by benefits and privileges.

Keywords: legal guarantees, labor relations, benefits, privileges, employment, women, gender equality.

Постановка проблеми. Законодавство України щодо надання юридичних гарантій жінкам у галузі працевлаштування ґрунтується на принципі єдності і диференціації правового регулювання трудових відносин. Єдність правового регулювання працевлаштування жінок проявляється у забезпеченні рівності всіх суб'єктів трудових правовідносин перед законом та забороні дискримінації за будь-якою ознакою. Диференціація здійснюється шляхом надання жінкам додаткових юридичних гарантій порівняно з чоловіками.

В теорії права під гарантіями розуміється система соціально-економічних, політичних, моральних, юридичних, організаційних передумов, умов, засобів та способів, що створюють рівні умови особі для здійснення нею своїх прав, свобод та інтересів [1, с. 168].

Варто зазначити, що жінки фізично слабкіші ніж чоловіки, вони несуть підвищене моральне і фізіологічне навантаження під час вагітності та годування дитини, їм необхідні належні умови для догляду за немовлятами і в багатьох випадках жінки крім роботи на виробництві більше часу приділяють домашньому господарству та вихованню дітей ніж чоловіки.

Отже жінкам щоб на рівних конкурувати з чоловіками на ринку праці, тобто бути не формально, а фактично рівними у трудових правовідносинах потрібні додаткові юридичні гарантії у вигляді певних пільг та переваг у галузі працевлаштування.

Термін «працевлаштування» можна розглядати у вузькому сенсі, як технічну процедуру прийняття працівника на роботу, і в широкому, викладеному у статті 1 Закону України «Про зайнятість населення», як комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю [2].

Жорстка конкуренція на ринку праці в умовах ринкової економіки загострила проблему правового регулювання надання юридичних

гарантій жінкам у галузі працевлаштування.

За словами представника Міжнародної організації праці Лоуренса Джонсона за останні 20 років прогрес жінок у галузі освіти ніяк не відбився на поліпшенні їх стану у сфері зайнятості. На глобальному рівні гендерний розрив у працевлаштуванні скоротився тільки на 0,6 відсотка за період з 1995 по 2015 роки [3].

Аналіз досліджень і публікацій. Дослідженню правового регулювання надання додаткових юридичних гарантій жінкам у трудових правовідносинах були присвячені праці таких науковців як В.М. Толкунова В.М., [4], Ветухова І.А. [5], Лаврінчук І.П. [6; 7, с. 162-170], Буроменский М.В. [8], Андрійів В. М. [9, с. 174-177], але проблемі ефективності юридичних гарантій у галузі працевлаштування жінок у сучасних умовах ринкової економіки не було надано достатньої уваги.

Невирішені раніше проблеми. На даний час існує досить невелика кількість досліджень в площині трудового права, які б комплексно охоплювали проблему повноти та ефективності юридичних гарантій, що надаються жінкам у галузі працевлаштування.

Метою статті є обґрунтування надання юридичних гарантій жінкам у галузі працевлаштування, а також внесення пропозицій щодо удосконалення правового регулювання праці жінок в Україні задля підвищення їх соціально-правового захисту.

Виклад основного матеріалу дослідження. За дослідженнями здійсненими у 1998 року жінки становили понад половину всієї сукупної робочої сили в українській економіці. Чотири п'ятих жінок у працездатному віці належали до економічно активного населення, тобто працювали або були активно зайняті пошуком роботи. Значна їх кількість (понад 40 % працюючих жінок) мали вищу або середню спеціальну освіту. До речі, серед чоловіків цей показник становив 35 % [10, с. 5]. Але вже 2014 році гендерний аналіз зайнятості продемонстрував про певні перехили у за

статевою ознакою не на користь жінок. За даними Державного комітету статистики із 18073,3 тис осіб у 2014 році зайнятість чоловіків складала 9354,4 тис осіб, а жінок 8718,9 тис осіб [11, с. 26]. До того ж заробітна плата жінок у 2014 році складала 71 відсоток від заробітної плати чоловіків [11, с. 179].

Варто зазначити, що у різні часи науковці по різному підходили до вирішення проблеми ефективності юридичних гарантій, що надаються жінкам у галузі працевлаштування.

У працях юристів другої половини двадцятого століття досліджувались питання доцільності надання додаткових юридичних гарантій жінкам у галузі працевлаштування, у вузькому сенсі цього терміну, тому що в умовах адміністративно-планової економіки не існувало такої жорсткої конкуренції на ринку праці, як в умовах ринкових відносин. І кожна працездатна особа в Україні мала не просто формальне право на працю, а була гарантовано працевлаштована.

Фахівці у галузі трудового права цього періоду аргументували надання додаткових юридичних гарантій у галузі працевлаштування, всім категоріям жінок, їх більш вразливим соціальним становищем та фізіологічними особливостями жіночого організму.

В.М. Толкунова як додаткові пільги в галузі працевлаштування жінок, поряд з загальними юридичними гарантіями, передбаченими для всіх працівників, виділяла спеціальні юридичні гарантії, передбачені тільки для жінок. До них вона відносила:

- заборону відмови в прийнятті на роботу за мотивами статі;
- заборону використання праці жінок на важких та шкідливих виробництвах;
- застосування юридичної відповідальності за порушення рівноправ'я жінок;
- врахування сімейного стану та наявності дітей у жінки молодого-фахівця при направленні на роботу та ін.

На думку автора всі ці гарантії охороняють право жінки на отримання роботи за фахом, кваліфікацією, охороняють жінку від незаконних відмов у прийнятті на роботу [4, с. 58-59].

Висновки досліджень стосовно правового регулювання працевлаштування жінок, здійснених на початку XXI століття, у загальному вигляді можна поділити на дві

концепції. Перша пропонувала подальше підвищення юридичних гарантій для жінок у галузі працевлаштування, шляхом надання їм ще більшого пакету трудових пільг та переваг, а друга навпаки передбачала на законодавчому рівні забезпечити повну гендерну рівність у правовому регулюванні працевлаштування чоловіків та жінок.

Прихильники першої концепції аргументували свої пропозиції тим, що підприємницька діяльність не припускає безприбуткової діяльності і підприємці не проявляють зацікавленості у прийнятті на роботу жінок, які змушені перебувати у тривалих відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами, доглядом за дітьми. Наприклад І.А. Ветухова, у зв'язку з цим пропонувала більш широке застосування договірних відносин у регулюванні праці жінок, доводила необхідність обов'язкового укладання письмового трудового договору з жінками, які поєднують роботу з материнством, пропонувала використання спеціальних заходів, щодо перенавчання та перекваліфікації жінок, які тривалий час були відсутні на роботі у зв'язку з перебуванням у соціальних відпустках, наводила аргументи на користь необхідності встановлення стимулів, пільг та компенсацій для роботодавців, спрямованих на підвищення їх зацікавленості у прийнятті на роботу жінок, які мають дітей, та осіб, які фактично здійснюють догляд за дітьми, в тому числі на умовах неповного робочого часу, за гнучким графіком або вдома [5].

Прихильники другої концепції пропонували змістити акцент з додаткових юридичних гарантій жінкам у галузі працевлаштування на забезпечення повної гендерної рівності, аргументуючи це розвитком економічного прогресу і полегшенням умов праці, посиляючись на статтю 24 Конституції України, яка забороняє будь-які привілеї в тому числі і за ознаками статі.

Наприклад на думку Лаврінчук І.П. надання додаткових пільг жінкам у галузі зайнятості по-перше ще більше знижує їх конкурентоспроможність на ринку праці, по-друге, порушує права представників іншої половини людства – чоловіків, які перебувають у тих самих умовах, а також жінок і чоловіків, які мають обов'язки по догляду за іншими близькими родичами. Вона вважає, що перегляд

цього положення тим більше є необхідним з огляду на його суперечність ратифікованій Україною у жовтні 1999 року Конвенції 156 МОП про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящих із сімейними обов'язками. [6, с. 30].

І.П. Лаврінчук обґрунтовує необхідність проведення гендерної експертизи трудового законодавства. На її думку, це “дало б змогу виявити суперечливі моменти нормативних положень, висвітити прогалини у правовому регулюванні цієї групи правовідносин, напрацювати пропозиції щодо його вдосконалення” [7, с. 170].

На нашу думку Україна ще не досягла такого економічної, соціальної і політичної стабільності, щоб можна було говорити про повну гендерну рівність у галузі працевлаштування без надання жінкам додаткових юридичних гарантій у вигляді пільг та переваг, як більш вразливим за чоловіків у соціальному плані та таких, що потребують особливого піклування.

Варто зазначити, що законодавство України і ратифіковані нашою державою міжнародні нормативно-правові акти містять норми, які забезпечують гендерну рівність у трудових правовідносинах.

Так відповідно до Конвенції ООН 1979 р. про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конвенції № 100 МОП 1951 р. про рівне винагородження чоловіків та жінок за працю рівної цінності, Конвенції № 45 МОП 1935 р. про застосування праці жінок на підземних роботах у будь-яких шахтах, Європейської соціальної Хартії, ст. 24 Конституції України, статей 2-1 та 22 Кодексу законів про працю України жінки та чоловіки в Україні мають рівні права у трудових правовідносинах.

Таким чином рівноправ'я жінок і чоловіків у трудових правовідносинах забезпечується наданням жінкам рівного з чоловіками права на працю, рівних можливостей у здобутті та виборі професії, виборі роду трудової діяльності, однакової винагороди за рівну працю, однакової тривалості робочого часу. Тобто держава взяла на себе зобов'язання забезпечити рівність трудових прав громадян, незалежно від будь-яких факторів в тому числі і за ознаками статі.

Але реалії сучасного життя свідчать, що

рівність у правах, тобто рівноправ'я, ще не означає фактичної соціально-економічної та правової рівності.

Як слушно зазначив В. Андрійв жінки і чоловіки у сфері зайнятості мають однакові права, проте на практиці вони не завжди дотримуються [9, с. 176].

Відповідно до ч. ст. 11 Закону України «Про зайнятість населення» держава гарантує особі право на захист від будь-яких проявів дискримінації у сфері зайнятості населення за певними ознаками у тому числі і за статевою ознакою.

Одночасно ч. 2 цієї статті передбачає, що не вважається дискримінацією здійснення заходів щодо додаткового сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян [2].

Варто зазначити, що ст. 5 попередньої редакції Закону України «Про зайнятість населення» відносила до осіб, що потребують соціального захисту і які нездатні на рівних конкурувати на ринку праці, жінок, що мають дітей віком до шести років та одиноких матерів, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей інвалідів.

Чинна ж редакція даного закону встановила гендерний паритет і в частині 1 ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення» від 05.06.2012 р. визначила, що до категорій громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, належать один з батьків або особа, яка їх замінює і: має на утриманні дитину (дітей) віком до шести років; виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину-інваліда; утримує без одного з подружжя інваліда з дитинства (незалежно від віку) та/або інваліда I групи (незалежно від причини інвалідності) [2].

Для працевлаштування зазначених громадян підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота у розмірі 5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік.

Стаття 53 вищевказаного закону передбачає відповідальність за порушення законодавства про зайнятість населення. Так у разі невиконання роботодавцем протягом року квоти для працевлаштування громадян,

зазначених у ч. 1 ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення», з нього стягується штраф за кожну необґрунтовану відмову у працевлаштуванні таких осіб у межах відповідної квоти у двократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення [2].

На нашу думку, враховуючи невтішну демографічну ситуацію в Україні, перелік осіб, яким держава надає додаткові гарантії щодо працевлаштування і визнає такими, що потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, треба розширити шляхом внесення до нього й такої категорії працівників, як батьки зайняті доглядом трьох і більше дітей віком до 18 років, а також працездатні непрацюючі жінки (чоловіки) з дітьми, які мають середньомісячний сукупний дохід на сім'ю нижче прожиткового мінімуму. Таким чином, з одного боку, було б підвищено соціальний захист жінок, які мають дітей, їх конкурентоспроможність на ринку праці, а з другого, стимульовано підвищення народжуваності в Україні.

Ці заходи в повній мірі б відповідали положенням ч. 3 ст. 24 Конституції України, яка забезпечує правовий захист, матеріальну і моральну підтримку материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям [12].

Законодавством України передбачені певні юридичні гарантії у галузі працевлаштування для жінок – молодих спеціалістів.

Відповідно до п. 9 Порядку працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням, розірвання угоди про підготовку фахівців з вищою освітою, без застосування санкцій щодо відшкодування вартості навчання, допускається з таких поважних причин: якщо випускник – вагітна жінка, мати або батько, які мають дитину у віці до трьох років, або дитину, яка згідно з медичним висновком потребує догляду (до досягнення нею шестирічного віку); випускник одинока мати або батько, які мають дитину до чотирнадцяти років або дитину інваліда [13].

На нашу думку, зазначені пільги не є ефективними і не в повній мірі захищають соціально – трудові права жінок – молодих

фахівців взагалі, і особливо вагітних жінок та жінок, що мають дітей. Держава, як пільгу, надає зазначеним категоріям громадян можливість розірвання угоди про підготовку фахівців без застосування санкцій щодо відшкодування у встановленому порядку до державного бюджету повної вартості навчання, але не бере на себе обов'язок гарантованого працевлаштування жінок – молодих фахівців, якщо вони з поважних причин (вагітність, наявність дитини до шести років, наявність у одинокої матері або батька дитини до чотирнадцяти років або дитини інваліда) не мають можливості працювати за місцем призначення. Відповідно до ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення» держава лише забезпечує зазначеним категоріям працівників надання додаткових гарантій щодо працевлаштування, шляхом бронювання на підприємствах, в установах і організаціях, незалежно від форм власності, з чисельністю понад 20 чоловік до 5 процентів загальної кількості робочих місць за робітничими професіями, у тому числі з гнучкими формами зайнятості.

Ми пропонуємо статтю 14 Закон України «Про зайнятість населення» доповнити нормою, яка б зобов'язала службу зайнятості не забезпечувати надання додаткових гарантій щодо працевлаштування, а гарантовано працевлаштувати жінок – молодих фахівців, за їх бажанням, які, з поважних причин, не мають можливості працювати за місцем призначення і розірвали угоду, за якою вони зобов'язалися після закінчення навчання та одержання відповідної кваліфікації пропрацювати в державному секторі народного господарства не менше ніж три роки.

Враховуючи викладене, було б доцільним доповнити частину 1 ст. 14 Закону «Про зайнятість населення» пунктом 8 про надання Державною службою зайнятості додаткових гарантій щодо працевлаштування жінок (чоловіків), чоловіки (жінки) яких проходять військову службу (крім строкової), в тому числі за контрактом, на посадах рядового, сержантського й старшинського складу, прапорщиків, мічманів та офіцерів у Збройних Силах України, Прикордонних військах, Службі безпеки України, Національній гвардії України, а також у інших військових формуваннях, створених відповідно до законодавства України,

та в органах внутрішніх справ, в одній місцевості за місцем проходження служби чоловіком.

Законодавство України передбачає пільги для молодих фахівців жінок та чоловіків які вступили до шлюбу за час навчання у ВНЗ. Відповідно до п. 13 порядку працевлаштування, якщо умови угод, укладених до шлюбу чоловіком і дружиною, не передбачають направлення їх до одного й того ж населеного пункту, місце їх роботи визначається за домовленістю між ними й замовниками, а у разі коли вони не дійшли згоди, один з подружжя має право розірвати договір в односторонньому порядку.

У цьому випадку держава, як пільгу, надає можливість одному із подружжя розірвати угоду, за якою молодий фахівець зобов'язаний після закінчення навчання пропрацювати в державному секторі народного господарства не менше ніж три роки без застосування санкцій по відшкодуванню повної вартості навчання. Але законодавець, не надає гарантій щодо працевлаштування цієї особи.

Враховуючи вищевикладене ми пропонуємо доповнити частину 1 ст. 14 Закону «Про зайнятість населення» пунктом 9 про надання територіальним відділенням державної служби зайнятості додаткових гарантій, щодо

пріоритетного працевлаштування дружини або чоловіка, які мають статус молодого фахівця, в одному населеному пункті за місцем розташування замовника, де відповідно до угоди зобов'язаний відпрацювати не менше трьох років один з подружжя.

Висновки. Таким чином викладене дає підстави для висновку, що юридичні гарантії передбачені для працездатних жінок у галузі працевлаштування не є ефективними і не в повній мірі забезпечують фактичну гендерну рівність у галузі працевлаштування.

Становлення ринкової економіки і, як наслідок, жорсткої конкуренції на ринку праці обумовили необхідність розроблення більш гнучкої і оптимальної системи надання юридичних гарантій жінкам у галузі працевлаштування, котра б адекватно відображала нові економічні і юридичні умови соціального становища працездатних жінок. При цьому завданням законодавчої влади повинно стати створення компромісних умов за яких жіноча праця була б економічно вигідною і жінкам, і роботодавцям.

Список використаних джерел:

1. Мордовец А. С. Социально-юридический механизм обеспечения прав человека и гражданина / А. С. Мордовец ; под ред. Матузова Н. И. ; М-во внут. дел РФ. Саратов. высш. шк. – Саратов : изд-во Саратов. высш. шк. милиции, 1996. – 287 с.
2. Про зайнятість населення : Закон України від 05.06.2012 р. № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.
3. МОТ: Женщины смогут добиться равной с мужчинами оплаты труда через 70 лет, 08.03.2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rosbalt.ru/exussr/2016/03/08/1496057.html>.
4. Толкунова В. Н. Право женщин на труд в СССР / В. Н. Толкунова. – М. : Юрид. лит., 1980. – 208 с.
5. Ветухова І. А. Особливості правового регулювання праці жінок, які поєднують роботу з материнством, та його подальше вдосконалення : автореф. дис... канд. юрид. наук : 12.00.05 / І. А. Ветухова ; Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого. – Х., 2001. – 13 с.
6. Лаврінчук І. П. Трудове законодавство України. Гендерна експертиза / І. П. Лаврінчук ; відп. ред. Т. М. Мельник. – К. : Логос, 2001. – 70 с.
7. Лаврінчук І. Основні напрями гендерного аналізу трудового законодавства України / І. Лаврінчук // Рівність жінок і чоловіків в Україні: правові аспекти : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, Київ 20-21 листопада 2000 р. – К., 2000. – С. 162-170.
8. Буроменский М. Международно-правовые предпосылки гендерного реформирования украинского законодательства / М. Буроменский // Рівність жінок і чоловіків в Україні: правові аспекти : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, Київ 20-21 листопада 2000 р. – К., 2001. – С.

80–87.

9. Андріїв В. Жінки і ринок праці: деякі гендерні аспекти / В. Андріїв // Рівність жінок і чоловіків в Україні: правові аспекти : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, Київ 20-21 листопада 2000 р. – К., 2001. – С. 174– 177.

10. Довженко В. Становище жінок на ринку праці України в умовах соціально-економічної трансформації суспільства: шляхи вирішення проблеми / В. Довженко // Сучасні проблеми жінок на ринку праці та шляхи їх вирішення : збірник наукових статей. – К. : АТ “Видавництво “Столиця”, 1998. – 308 с.

11. Праця України у 2014 : Статистичний збірник / Державний Комітет статистики України. – К. : ТОВ Видавництво “Консультант”, 2015. – 280 с.

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

13. Про Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням : Постанова Кабінету Міністрів України від 22.08.96 р. № 992 // Збірник Постанов Уряду України. – 1996. – № 17. – Ст. 460.

References

1. A. S. Mordovets, Sotsialno-yuridicheskiy mekhanizm obespecheniya prav cheloveka i grazhdanina / A. S. Mordovets ; pod. red. Matuzova N. I. ; M-vo vnutr. del RF. Sarat. vissh. shk. – Saratov : izd-vo Sarat. vyssh. shk. militsii, 1996. – 287 p.

2. Pro zainiatist naseleння : Zakon Ukrainy vid 05/06/2012 r. No. 5067-VI // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. – 2013. – No. 24. – St. 243.

3. MOT: Zhenshini smogut dobitsya ravnoy s muzhchinami oplati truda cherez 70 let, 08/03/2016 [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <http://www.rosbalt.ru/exussr/2016/03/08/1496057.html>.

4. V. N. Tolkunova, Pravo zhenshin na trud v SSSR / V. N. Tolkunova. – M. : Yurid. lit., 1980. – 208 p.

5. I. A. Vetukhova, Osoblyvosti pravovoho rehuliyvannia pratsi zhinok, yaki poiednuiut robotu z materynstvom, ta ioho podalshe vdoskonalennia : avtoref. dys. ... kand. yuryd. nauk : 12.00.05 / I. A. Vetukhova ; Natsionalna yurydychna akademiia Ukrainy imeni Yaroslava Mudroho. – Kh., 2001. – 13 p.

6. I. P. Lavrinchuk, Trudove zakonodavstvo Ukrainy. Henderna ekspertyza / I. P. Lavrinchuk ; vidp. red. T. M. Melnyk. – K. : Lohos, 2001. – 70 p.

7. I. Lavrinchuk, Osnovni napriamy hendernoho analizu trudovoho zakonodavstva Ukrainy / I. Lavrinchuk // Rivnist zhinok i cholovikiv v Ukraini: pravovi aspekty : materialy mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii, Kyiv 20-21 lystopada 2000 r. – K., 2000. – Pp. 162-170.

8. M. Buromenskiy, Mezhdunarodno-pravovie predposilki gendernogo reformirovaniia ukrainiskogo zakonodatelstva / M. Buromenskiy // Rivnist zhinok i cholovikiv v Ukraini: pravovi aspekty : materialy Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii, Kyiv 20-21 lystopada 2000 r. – K., 2001. – Pp. 80-87.

9. V. Andriiv, Zhinky i rynek pratsi: deiaki henderni aspekty / V. Andriiv // Rivnist zhinok i cholovikiv v Ukraini: pravovi aspekty : materialy Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii, Kyiv 20-21 lystopada 2000 r. – K., 2001. – Pp. 174-177.

10. V. Dovzhenko, Stanovyshche zhinok na rynku pratsi Ukrainy v umovakh sotsialno-ekonomichnoi transformatsii suspilstva: shliakhy vyrishennia problem / V. Dovzhenko // Suchasni problemy zhinok na rynku pratsi ta shliakhy ikh vyrishennia : zbirnyk naukovykh statei. – K. : AT Vydavnytstvo “Stolytsia,” 1998. – 308 p.

11. Pratsia Ukrainy u 2014 : Statystychnyi zbirnyk / Derzhavnyi Komitet statystyky Ukrainy. – K. : TOV Vydavnytstvo “Konsultant,” 2015. – 280 p.

12. Konstytutsiia Ukrainy // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. – 1996. – No. 30. – St. 141.

13. Pro Poriadok pratsevlashtuvannia vypusknnykiv vyshchyykh navchalnykh zakladiv, pidhotovka yakykh zdiisniuvalas za derzhavnym zamovlenniam : Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 22/08/96 r. No. 992 // Zbirnyk Postanov Uriady Ukrainy. – 1996. – No. 17. – St. 460 p.