

УДК 316.334.22      О.Гаджук, Л.Пригоровська, О.Свердлова

## СПЕЦИФІКА ДИСКРИМІНАЦІЇ ПРИ ПРИЙОМІ НА РОБОТУ В РІЗНИХ СФЕРАХ ЗАЙНЯТОСТІ

*Стаття присвячена дослідженню проблем сегрегації ринку праці в Україні. На основі аналізу вимог до претендентів на вакансії виявлено наявність дискримінації за параметрами статі, віку, освіти та зовнішності, визначено специфіку видів дискримінації у різних сферах зайнятості. Проаналізовано роль стереотипів у формуванні роботодавцями дискримінаційних вимог при прийомі на роботу та запропоновано заходи щодо подолання проблеми дискримінації працівників.*

**Key words:** labor market segregation, discrimination, the requirements towards employees.

**Ключові слова:** сегрегація на ринку праці, дискримінація, вимоги до працівників.

**Ключевые слова:** сегрегація на рынке труда, дискриминация, требования к работнику.

В Україні існує помітна сегрегація ринку праці, як вертикальна, так і горизонтальна, за різними параметрами. Нерівність жінок та чоловіків, а також нерівність серед людей різного віку призводить до поглиблення проблеми економічної нерівності серед населення України. Для подолання такої кризи необхідно визначити причини та чинники цієї дискримінації. Найширше аналізується гендерний аспект дискримінації на ринку праці. Цю проблему досліджує низка науковців – українських та міжнародних [1, 2, 3, 4, 5, 6, 7]. Вікова дискримінація та дискримінація за зовнішністю в Україні досліджуються значно менше. У 2004–2005 рр. проводилось дослідження в рамках проекту “Подолання гендерної та вікової дискримінації на ринку праці в Україні: навчання та програма дій”, результатом якого, зокрема, стала низка теоретич-

них робіт, які і є джерельною базою стосовно вікової дискримінації [8, 9, 10, 11, 12, 13].

Більшість досліджень щодо дискримінації на ринку праці в Україні проводились спільно з міжнародними структурами, такими як ООН, ПРООН тощо і були зосереджені на розкритті особливостей законодавства України в питаннях рівності доступу до ринку праці, а також на зібранні статистичних даних – частіше нерепрезентативних – щодо сегрегації ринку праці в різних сферах та на різних рівнях.

Окрім проблем, пов'язаних з гендерною сегрегацією, на виключеність окремих груп з ринку праці впливає й дискримінація з боку роботодавця. Під нею розуміється дискримінація під час найму на роботу, яка відбувається тоді, коли ту чи іншу групу населення останніми беруть на роботу (чи взагалі не наймають) і першими звільняють.

Пояснення існування подібної нерівності здійснюється дослідниками переважно в контексті проблематики стереотипів. Так, у звіті “Рівність заради демократії” ПРООН автори наводять результати дослідження гендерних стереотипів. Відповідаючи на запитання “Кому (жінці чи чоловіку) легше стати керівником за умови рівних професійних якостей та освіти?” 37% чоловіків та 32% жінок зауважили, що “чоловіку легше” [3]. Дія подібних стереотипів може бути одним із чинників, що впливає на існування розриву в заробітній платні чоловіків та жінок (у 2009 р. він становив 22,8%) або ж недостатню представленість жінок (порівняно з чоловіками) на керівних посадах у державному чи приватному секторі [14].

У свою чергу мало уваги звертається на дослідження інших типів сегрегації на ринку праці, наприклад за віком чи за освітою. У таких дослідженнях, проведених у Росії, фіксується, що кадрові агентства, як посередники на ринку праці, можуть або забезпечити рівність прав і можливостей на ринку праці, або обмежити їх [7]. Це підтверджує, наприклад, аналіз вакансій, розміщених роботодавцями в інформаційних виданнях<sup>1</sup>, під час якого визнача-

<sup>1</sup> Проведений у Москві, Самарі, Кемерово.

лася кількість оголошень, які містять дискримінаційні вимоги. Авторами були зафіксовані такі напрями дискримінації, як стать, вік, місце проживання, наявність дітей, громадянство, стаж роботи, зовнішній вигляд та погані звички й виявлено, що за напрямками “вік” і “стать” дискримінація найбільша. Так само актуальною виявилась і проблема девальвації дипломів: через високі вимоги до працівників навіть на тих роботах, де не потрібні специфічні складні навички та вміння, вимагається дедалі вищий рівень освіти і, відповідно, відбувається їх знецінення.

Дана стаття зосереджена на дослідженні одного з чинників нерівності на ринку праці – аналізі вимог роботодавців стосовно потенційних працівників. Ми розглядаємо вимоги до віку, статі та зовнішності претендента, які ставляться роботодавцем, як прояв дискримінації. Дискримінацію згідно з Конвенцією МОП №111 про дискримінацію в галузі праці і занять визначають як *“будь-яку відмінність, недопущення чи надання переваг, що здійснюється за ознаками расової належності, кольору шкіри, статі, релігійних переконань, політичного світогляду, національного або соціального походження, які унеможливають чи погіршують рівність можливостей або відношення в сфері праці та занять”* [15]. Частково ці ознаки зафіксовані як дискримінаційні в нормах чинного законодавства України. Так, Закон України *“Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”* [16] містить норму, згідно з якою *“роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватись виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей (...)*”. Інша ситуація склалася з законодавчим регулюванням дискримінації за віком та за зовнішністю. Улітку 2010 р. до Верховної Ради був внесений проект Закону *“Про запобігання дискримінації щодо осіб літнього та похилого віку в Україні”* [17], який містив положення про запобігання дискримінації у сфері трудових відносин, зокрема: *“забороняється публікація оголошень про прий-*

няття на роботу, в яких містяться дискримінаційні положення щодо віку осіб, які запрошуються на роботу". Однак улітку 2011 р. цей проект був відхилений та знятий з розгляду. Улітку 2011 р. був презентований комплексний законопроект "Про захист від дискримінації", у розробці якого брали участь представники 20 громадських організацій. У ньому прописане широке коло підстав, які можуть бути підґрунтям для дискримінації. Зокрема, виокремлено такі явища, як "ейджизм" (дискримінація за віком) та "лукізм" (дискримінація за зовнішнім виглядом) [6]. Однак, на даний час, законодавство України конкретно не регулює в жодному з законів такі прояви дискримінації, як дискримінація за віком та за зовнішністю.

Метою даного дослідження було зафіксувати та пояснити чинники формування роботодавцями вимог до працівників у різних сферах. Об'єктом були вимоги до працівників при прийомі на роботу, а предметом: чинники формування роботодавцем вимог до працівників. Основні завдання, що мали бути вирішені, передбачали з'ясування того, в яких сферах праці роботодавці найчастіше ставлять вимоги до віку, зовнішності та ґендеру? Носії яких з зазначених ознак дискриміновані? Чому роботодавець ставить специфічні вимоги стосовно віку, статі та зовнішності? Також одним із додаткових завдань нашого дослідження був пошук можливих пояснень поведінки роботодавця під час вибору працівників у різних сферах зайнятості, і відповідно формування пропозицій щодо розв'язання проблеми сексизму та ейджизму серед роботодавців.

Емпіричною базою дослідження слугував контент-аналіз вакансій у різних сферах праці. Нами були проаналізовані вимоги до потенційних працівників, тобто зафіксовано наявність/відсутність у вакансіях вимог щодо віку, статі та зовнішності претендентів. За джерело аналітичного матеріалу був обраний інтернет-портал [rabota.ua](http://rabota.ua). Цей портал наразі є найбільшим в Україні, його послугами користується більшість відомих національних та міжнародних компаній [18]. Було проаналізовано 612 вакансій з дев'яти різних сфер зайнятості. При виборі сфер зайня-

тості ми керувалися наявними даними про існування в Україні гендерної диференціації сфер зайнятості (більшої присутності чоловіків на вищих управлінських позиціях або у сферах фізичної праці, а жінок – у сфері нефізичної рутинної праці) [14, с. 4].

У таблиці 1 наведено обрані сфери та кількість проаналізованих вакансій. Отже, у таких сферах, як охорона здоров'я, освіта, торгівля та готельний і ресторанний бізнес більшість працюючих – жінки. На будівництві, транспорті та у сфері зв'язку, сільському господарстві більшість працюючих – чоловіки [3]. Щоб представити в дослідженні категорії “вищі управлінські позиції” нами була обрана окрема категорія “топ-менеджери”.

Таблиця 1

**Розподіл проаналізованих вакансій  
за сферами зайнятості**

<i>Сфери зайнятості</i>			
<i>Жіночі</i>	<i>Кількість вакансій</i>	<i>Чоловічі</i>	<i>Кількість вакансій</i>
Охорона здоров'я	76	Сільське господарство/ агробізнес/лісове господарство	50
Освіта	76	Транспорт	50
Торгівля	76	Будівництво	50
Фінанси	76		
Готельний та ресторанний бізнес	75		
<i>Вищі управлінські позиції</i>			
Топ-менеджери	75		

У процесі аналізу ми розглядали такі параметри, як: заробітна платня, вимоги щодо статі, вимоги щодо віку, вимоги щодо освіти та вимоги щодо зовнішності. Оскільки дане дослідження має пошуковий характер і може показати лише певні тенденції серед роботодавців у різних сферах зайнятості, його результати не слід вважати такими, що повною мірою характеризують поведінку роботодавця на ринку праці України.

Після проведення підрахунку ми отримали дані, які можна побачити в таблиці 2.

Таблиця 2

**Зведені дані щодо вимог роботодавців до претендентів на вакансії за сферами зайнятості**

	Кількість вимог за статтю (%)	Кількість вимог за віком (%)	Освіта (індекс)*	Кількість вимог до зовнішності (%)
Охорона здоров'я	3,9	1,3	2,9	2,7
Освіта	35,5	0	2,8	10,5
Торгівля	6,6	6,6	2,5	13,3
Фінанси	19,7	3,9	2,9	0
Топ-менеджери	8	13,3	2,9	4
Сільське господарство	4	22	2,6	0
Транспорт	0	36	2,4	2
Будівництво	2	50	2,3	2
Готельний та ресторанний бізнес	38	14	1,9	29,3
<i>Загалом</i>	<i>12,7</i>	<i>13,1</i>	<i>2,6</i>	<i>7,7</i>

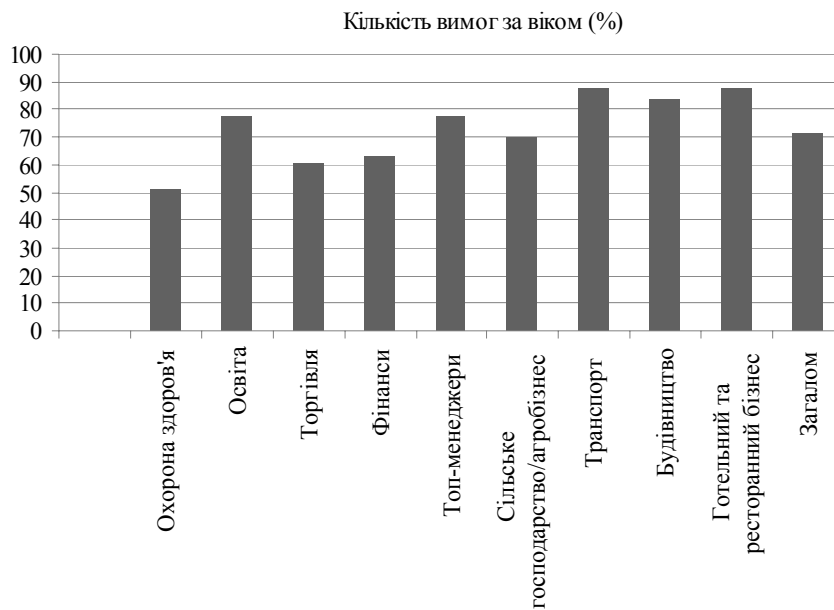
\* Розраховувався за шкалою 1 – середня освіта, 2 – середня спеціальна або незакінчена вища освіта; 3 – вища освіта

Аналіз вакансій засвідчив, що кількість вимог як до статі, так і до віку потенційного працівника є досить високою. Вимоги до статі містилися у 25,8%, а до віку – у 71,4% усіх проаналізованих оголошень. Вимоги до зовнішності зустрічалися значно рідше – вони були всього у 7,7% розглянутих оголошень.

Також ми розглядали вимоги до рівня освіти. Для порівняння результатів за окремими сферами нами застосовувався індекс, величина якого зростає із підвищенням вимог до рівня освіти. Бачимо, що найменші вимоги – у сфері готельно-ресторанного бізнесу та будівництва. Загалом у всіх сферах вимагається спеціальна та вища освіта; середній показник – 2,6. Цікаво, що високий рівень освіти вимагають навіть для таких видів роботи, що не потребують дуже складних навичок (няня, продавець магазину і т.д.). Тепер детальніше розглянемо особливості вимог за віком у різних сферах (рис. 1).

### Розділ 3

Вимоги за віком серед усіх розглянутих нами типів дискримінації містяться у найбільшій кількості оголошень, а саме: у 437 випадках з 612 (71,4%). Тобто з загальної сукупності аналізованих вакансій менше третини не дискримінують шукача роботи за віком. Розподіл за сферами діяльності (рис. 1) засвідчує, що в таких сферах, як готельний та ресторанний бізнес, транспорт та будівництво вікові вимоги зазначаються найчастіше: 88% (66 з 75), 88% (44 з 50) та 84% (42 з 50) відповідно. Вимоги до віку декларуються найрідше у сферах охорони здоров'я (51,3%; 39 з 76), торгівлі (60,5%; 46 з 76) та фінансів (63,2%; 48 з 76). Однак і ці галузі не можна вважати такими, що не дискримінують за віком, адже в кожній з них більше половини оголошень містять цю вимогу. Отже, не можна говорити про відсутність вікової дискримінації у будь-якій з аналізованих сфер.



**Рисунок 1.** Розподіл вакансій, що містили вимоги щодо віку претендентів, за сферами зайнятості (%)

Однак можна провести паралель між дискримінацією за віком та освітнім рівнем, який вимагається від претендента на конкретну посаду. У сферах із найбільшою часткою вимог до віку потрібна більшою мірою середня або середня спеціальна освіта. Наприклад, індекс освіти для сфери “готельний та ресторанний бізнес” дорівнює 1,9. Цей індекс є найменшим серед усіх виокремлених галузей та вказує на те, що в готельному та ресторанному бізнесі вимагається частіше середня спеціальна освіта. Щодо інших двох сфер, у яких вікові вимоги вказуються найчастіше – транспорт та будівництво – рівень бажаної отриманої освіти є дещо вищим, однак порівняно з іншими галузями все одно найнижчим: 2,4 та 2,3 відповідно.

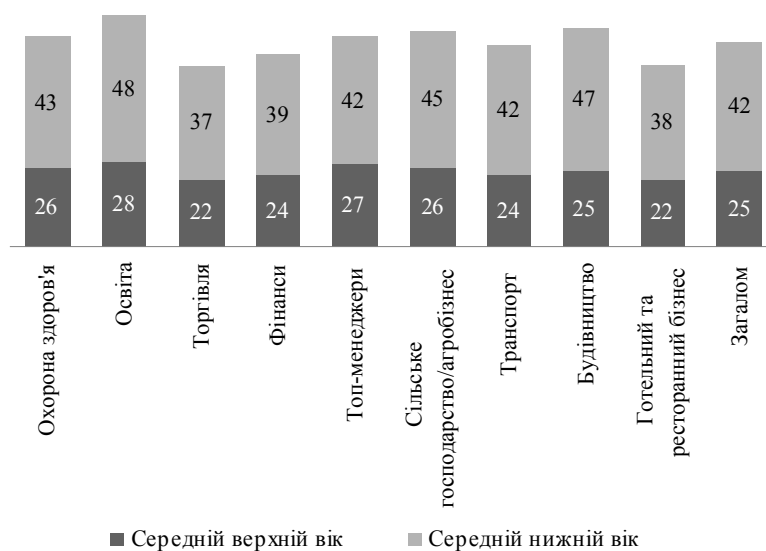
Виходячи з наших даних, роботодавець дискримінує шукача за віком трьома можливими способами. Перший полягає в обмеженні віку, з якого можна посісти пропонувану посаду (наприклад, з 25); другий – в обмеженні віку, до якого можна посісти пропонувану посаду (наприклад, до 50); останній є комбінацією двох попередніх, тобто роботодавець визначає конкретні вікові рамки для людини, яка має працювати на посаді (наприклад, від 25 до 60). З 437 вакансій, у яких була зафіксована дискримінація за віком, у 35 дискримінується лише молодь, у 59 – лише люди похилого (чи передпенсійного) віку і в 343 наявні обидва види обмежень.

Якщо говорити про середні вікові межі працівників, яких хоче наймати український роботодавець, отримаємо досить вузький діапазон: від 25 до 42 років (рис. 2). Це значення дещо варіює від галузі до галузі. Наприклад, у середньому найнижча вікова межа в торгівлі і готельному та ресторанному бізнесі становить 22 роки, тоді як в освіті потрібні працівники з 28 років. Те саме характерне й для середньої верхньої вікової межі, яка в торгівлі доходить до 37, а в освіті до 48 років. Отже, у кожній із галузей існує свій віковий діапазон, у який має вписуватись людина, яка шукає роботу. І цей віковий діапазон у середньому охоплює 15–20 років трудового життя.

Тепер проаналізуємо вимоги до працівників за статтю (рис. 3). Відсоток вакансій, у яких би висувалася така



### Розділ 3

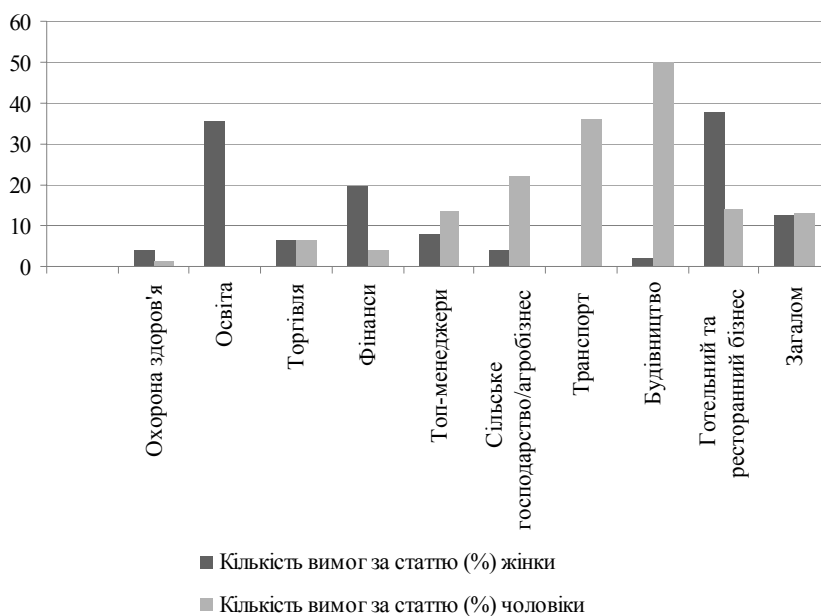


**Рисунок 2. Вимоги до віку претендентів у вакансіях з різних сфер зайнятості (%)**

вимога, як виявилось, є достатньо високим і становить 25,8%. Проте можна побачити, що за цим показником результати суттєво різняться залежно від того, яку сферу беремо до уваги. Жінки є найбільш затребуваними в таких сферах, як освіта (35,5%), готельний та ресторанний бізнес (38%), а також фінанси (19,7%). Вимоги щодо чоловічої статі найчастіше прослідковувалися у вакансіях у сферах будівництва (50%), транспорту (36%), сільського господарства (22%) та, дещо меншою мірою, у вакансіях на посади топ-менеджерів (13,3%). Відсоток вимог до статі у сферах охорони здоров'я та торгівлі загалом є порівняно нижчим. Таким чином, можемо говорити про те, що існує прямий зв'язок між кількістю жінок (та, відповідно, чоловіків), що працюють у конкретній сфері, та вимогами щодо статі претендента, які декларуються у вакансіях у цій самій сфері. Тобто бачимо, що на українському ринку праці дискримінація за статтю при прийомі на роботу все ж

таки має місце (що підтверджується й попередніми дослідженнями).

Якщо дещо заглибитися у дане питання, виявляється, що жінки вимагаються на посади у тих сферах, які вважаються стереотипно “жіночими”, а чоловіки, відповідно – у стереотипно “чоловічих” сферах. Скажімо, у суспільстві існує стереотип, що жінка краще здатна доглянути за дитиною – і це відображається навіть у назвах частини вакансій в освітній сфері (наприклад, “гувернантка”, хоча можна сказати і “гувернер”). Те саме характерне, скажімо, і для сфери будівництва, адже стереотип, що саме чоловік має будувати дім, є доволі поширеним в українському суспільстві – і чоловіки вимагаються не тільки на посади, що потребують великої фізичної сили або вважаються шкідливими для здоров’я, а й на такі позиції, як, наприклад, інженер або муляр.



**Рисунок 3. Розподіл вакансій, що містили вимоги стосовно статі претендентів, за сферами зайнятості (%)**

Отже, з проаналізованих даних видно, що роботодавці мають досить специфічні переконання щодо необхідних і важливих якостей потенційних робітників. Високі вимоги до освіти, віку та статі є доволі поширеними в усіх сферах, але найбільш жорстка в цьому сенсі сфера готельно-ресторанного бізнесу (52% вимог до статі, 88% до віку, середній найстарший вік, у якому можна отримати роботу в цій сфері – 38 років, 29,3% вимог до зовнішності). Загалом, можна виокремити сукупність з трьох сфер, у яких простежуються найвищі вимоги за кожним з аналізованих параметрів та, паралельно, вимагається найнижчий освітній рівень від шукачів роботи (переважно середня спеціальна освіта). Відтак, сфери транспорту, будівництва і готельного та ресторанного бізнесу мають найвищий рівень дискримінації за віком (84 – 88%), у них найбільше дискримінують за статтю: у готельному та ресторанному бізнесі – чоловіків, а на транспорті та будівництві – жінок, до того ж у готельному та ресторанному бізнесі ще й найчастіше дискримінують за зовнішніми ознаками.

Найвища кількість вимог до зовнішності пояснюється тим, що в цій сфері поширена робота з клієнтами, і роботодавці вважають, що робітники з приємнішою зовнішністю принесуть більше прибутку. Інші вимоги, на нашу думку, також пов'язані із зовнішністю – тобто роботодавці вважають, що більш молоді люди є більш привабливими, а вимоги до статі залежать від специфіки роботи: так, бармени мають бути чоловіками, а офіціантки в чоловічий клуб – жінками, що також пов'язано з більшою привабливістю для клієнтів. Цей висновок є дуже важливим, оскільки є показовим прикладом того, як стереотипи приводять роботодавця до висування дискримінаційних вимог.

Поведінку роботодавця можна пояснити теорією раціонального вибору. Є кілька гілок цієї теорії, але в загальному вигляді вона пояснює, чим керуються люди, приймаючи те чи інше рішення. Раціональність загалом – максимальна вигода за мінімальних умов. Для М.Вебера вона є об'єктивним поняттям, через це важко знайти відповідність діям роботодавців у його типології соціаль-

них дій, заснованій на мірі раціональності. Сучасні напрями цієї теорії схильні розуміти раціональність як суб'єктивне поняття, тобто те, що є раціональним для однієї людини, може не бути доцільним для іншої. Для пояснення поведінки роботодавців потрібно передусім визначити, з чого складається їхня поведінка у випадку необхідності найму працівника. Першим кроком є прийняття рішення про необхідність залучення нового працівника. Для чого потрібен роботодавцеві новий працівник? З економічного погляду для максимізації прибутку. Тобто новий працівник повинен мати певні якості, необхідні для того, щоб працювати максимально ефективно. Тому роботодавець вважає, що діє цілораціонально. Але впевненість його не є об'єктивною, оскільки засновується на його особистих переконаннях, які своєю чергою ґрунтуються на певних стереотипах, зокрема, щодо впливу віку та ґендеру на працездатність працівників.

Незважаючи на те, що дане дослідження мало пошуковий характер, воно дало змогу побачити існування недосліджених граней дискримінації на ринку праці, а саме – за віком та освітою. Як виявилось, набагато більше вимог ставиться саме щодо віку потенційних працівників, ніж до статі (88% проти 52% з усіх проаналізованих оголошень). Також ми побачили досить високі вимоги до рівня освіти працівників у всіх сферах, що може свідчити про переоцінку роботодавцями необхідних для роботи навичок та вмій.

Пояснення поведінки роботодавця з погляду теорії раціонального вибору дає можливість запропонувати певні рекомендації стосовно покращення наявної ситуації на ринку праці. Так, оскільки роботодавець усіма шляхами прагне максимізувати прибуток – варто надати йому економічні стимули для прийняття на роботу осіб старшого середнього та пенсійного віку. Так само варто затвердити законодавчо заборону дискримінації працівників за віком, так, як це було зроблено у разі дискримінації за ґендером. Також дане дослідження розкрило необхідність впровадження регулювання освітніх вимог на ринку праці, тобто в переліку професій має бути зазначено рівень освіти, необхідний для виконання певних видів роботи.

Звичайно, результатів даного дослідження не може бути цілком достатньо для обґрунтування відповідних законопроектів і пропозицій, але воно дає платформу для подальших кількісних досліджень. Зокрема, можливим дослідженням є статистичний аналіз вікового розподілу в усіх сферах зайнятості за репрезентативними для України даними. За подібним принципом варто дослідити освітній рівень працівників у різних сферах.

### Література

1. *Бондаровська В.* Скажемо “Ні!” дискримінації жінок на робочому місці! / В.Бондаровська ; Організація молодих християнських жінок України. – К. : [б.в.], 2001. – 9 с.

2. *Вуйченко М.А.* Значення гендерного та вікового критеріїв сегментації аграрного ринку праці в умовах кризи [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://udau.edu.ua/library.php?pid=1581>

3. *Губін С.* Рівність заради демократії : Звіт [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.vsirivni.com.ua/sites/default/files/rivnist\\_zarady\\_demokratii.pdf](http://www.vsirivni.com.ua/sites/default/files/rivnist_zarady_demokratii.pdf)

4. *Мельник Т.* Гендерний розвиток в Україні. Реалії та перспективи / Т.Мельник. – К. : Логос, 2003.

5. *Чепурко Г.* Гендерна рівність на ринку праці України : Звіт [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://gender.ilo.org.ua/DocLib1/%D0%9F%D1%83%D0%B1%D0%BB%D1%96%D0%BA%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97/Baseline\\_UKR.pdf](http://gender.ilo.org.ua/DocLib1/%D0%9F%D1%83%D0%B1%D0%BB%D1%96%D0%BA%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97/Baseline_UKR.pdf)

6. *Шеремет С.* Протидія дискримінації в Україні. Формування антидискримінаційної політики [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.civica.org/news/view.html?q=1654362>

7. Отчет по проекту АНО Центр социально-трудовых прав Дискриминация в сфере труда : разработка механизмов защиты и оказания практической помощи пострадавшим. 2007–2008 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://trudprava.ru/index.php?id=1463>

8. *Трохим І. Б.* Гендерна та вікова дискримінація на ринку праці Львівщини в цифрах / І.Б.Трохим, О.В.Воробець; Західноукраїнський центр “Жіночі перспективи”, The European commission, Проект “Подолання гендерної та вікової дискримінації на ринку праці в Україні: навчання та програма дій”. – Львів : Вид-во Львівської політехніки, 2005. – 38 с.

9. *Трохим І. Б.* Гендерна та вікова дискримінація на ринку праці: моніторинг преси / І. Б. Трохим [та ін.] ; Західноукраїнсь-

кий центр “Жіночі перспективи”, The European Commission, Проект “Подолання гендерної та вікової дискримінації на ринку праці в Україні: навчання та програма дій”. – Львів : Вид-во Львівської політехніки, 2005. – 47 с.

10. *Федькович Г. В.* Подолання гендерної та вікової дискримінації на ринку праці: міжнародний досвід та законодавство України / Г.В.Федькович, Р.І.Поцюрко ; Західноукраїнський центр “Жіночі перспективи”, The European Commission. – Львів : Вид-во Львівської політехніки, 2006. – 46 с.

11. *Федькович Г. В.* Подолання гендерної та вікової дискримінації на ринку праці: механізми захисту / Г.В.Федькович, Р.І.Поцюрко ; Західноукраїнський центр “Жіночі перспективи”, The European Commission. – Львів : Вид-во Львівської політехніки, 2005. – 20 с.

12. *Федькович Г.В.* Гендерна та вікова дискримінація на ринку праці в Україні: порівняльний аналіз законодавства, дослідження та моніторинг, досвід громадянського представництва / Г.В.Федькович [та ін.] ; Західноукраїнський центр “Жіночі перспективи”, Делегація Європейської Комісії в Україні, Мережа жінок “Схід–Захід”. – Львів : Вид-во Львівської політехніки, 2006. – 104 с.

13. *Купець О.* Комплексний гендерний підхід на ринку праці України та роль державної служби зайнятості : Звіт [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://gender.ilo.org.ua/DocLib1/%D0%9F%D1%83%D0%B1%D0%BB%D1%96%D0%BA%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97/PES\\_Study\\_UKR.pdf](http://gender.ilo.org.ua/DocLib1/%D0%9F%D1%83%D0%B1%D0%BB%D1%96%D0%BA%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97/PES_Study_UKR.pdf)

14. *Жінки та чоловіки в Україні: порівняльне дослідження України та ЄС : Звіт [Електронний ресурс].* – Режим доступу : <http://europeandcis.undp.org/gender/show/CC480F08-F203-1EE9-B20D0B2E4CDA9D0E>

15. *Конвенція МОП №111 про дискримінацію в галузі праці і занять.* Ратифікована [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/labour.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/labour.shtml)

16. *Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”* [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2866-15>

17. *Проект Закону України “Про запобігання дискримінації щодо осіб літнього та похилого віку в Україні”* [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb\\_n/webproc4\\_1?pf3511=38709](http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=38709)

18. *Інтернет-портал* [www.rabota.ua](http://www.rabota.ua)