
РОЗДІЛ V. ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2022.04.27>

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ В РЕКЛАМІ ПРО ВАКАНСІЇ: НАЦІОНАЛЬНИЙ ТА ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

Бурка А.В.,

*докторка філософії, доцентка
кафедри приватного права*

*Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича,
<https://orcid.org/0000-0001-8038-2958>*

Боднарук М.І.,

*доктор юридичних наук, професор
кафедри приватного права*

*Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича,
<https://orcid.org/0000-0001-7386-465X>*

Бурка А.В., Боднарук М.І. Правове регулювання протидії дискримінації в рекламі про вакансії: національний та зарубіжний досвід.

Незважаючи на те, що в національному законодавстві існує пряма, загальна заборона на використання у рекламі тверджень та/або зображень, які є дискримінаційними, так і безпосередньо висування вимог дискримінаційного характеру за ознаками раси, кольору шкіри, статті, віку, стану здоров'я, сексуальної орієнтації тощо у рекламі про наявні вакансії, останні (дискримінаційні оголошення про роботу) і надалі продовжують залишатися «невід'ємним атрибутом» процесу працевлаштування. Варто зазначити, що дискримінація працівників/кандидатів в оголошеннях про роботу поширена не лише в Україні. Кожна країна в тій чи іншій мірі зустрічається із таким видом дискримінації, як наслідок на законодавчому рівні встановлюються вимоги щодо оголошень про роботу, а саме: до їхнього змісту, місця публікації; детально прописуються випадки, коли переваги за тими чи іншими ознаками все ж таки допускаються; відповідальність роботодавців за порушення законодавства.

У статті здійснено стислий ретроспективний аналіз національних законодавчих вимог щодо заборони дискримінації у рекламі послуг із працевлаштування; проаналізовано положення нормативних актів, які встановлюють порядок притягнення до відповідальності рекламодавців за порушення антидискримінаційних норм. Зроблено висновок, що загалом внесені зміни у чинне

законодавство у сфері відповідальності рекламодавців заслуговують на позитивну оцінку, проте відкритим залишається питання про ефективність штрафів у реальній боротьбі із дискримінацією на практиці.

Здійснено дослідження існуючих законодавчих вимог щодо оголошень про роботу та відповідальності за їх порушення у таких країнах як США, Австралія, Франція, Німеччина, Великобританія. Порівняльно-правовий аналіз національного та зарубіжного законодавства дав можливість підсумувати, що: 1) перелік ознак за якими дискримінація в оголошеннях про роботу забороняється, майже аналогічний; 2) зарубіжне законодавство, як правило, досить детально визначає можливість відступу від антидискримінаційних вимог, на противагу національному; 3) у зарубіжній практиці також існують вимоги і щодо місця публікації, розміщення оголошень, недотримання яких може свідчити про приховану або непрямую дискримінацію, в Україні ж станом на сьогодні такі відсутні; 4) відповідальність, як і в Україні, у більшості випадків настає у вигляді накладення штрафів, хоча можливі і попередження.

Ключові слова: дискримінаційна реклама, реклама послуг із працевлаштування, роботодавець, відповідальність, штраф.

Burka A.V., Bodnaruk M.I. Legal regulatory anti-discrimination in job advertising: national and foreign experience.

Despite the fact that in national legislation there is a direct, general ban on the use in advertising of statements and/or images that are discriminatory,

as well as directly making claims of a discriminatory nature on the basis of race, skin color, gender, age, state of health, sexual orientation, etc. in advertisements about available vacancies, the latter (discriminatory job advertisements) will continue to be an «integral attribute» of the employment process. It is worth noting that discrimination against employees/candidates in job advertisements is widespread not only in Ukraine. Every country to a certain degree or another faces this type of discrimination, and as a result, the requirements are set at the legislative level for job advertisements, namely: their content, place of publication; cases are prescribed in detail, when advantages are still allowed for one or another reason; liability of employers for violations of legislation.

The article provides a concise retrospective analysis of national legislative requirements regarding the prohibition of discrimination in the advertising of employment services; the provisions of the regulatory acts establishing the procedure for prosecuting advertisers for violations of anti-discrimination norms were analyzed. It was concluded that, in general, the changes made to the current legislation in the field of advertisers' responsibility deserve a positive assessment, but the question of the effectiveness of fines in the real fight against discrimination in practice remains open.

A study of the existing legal requirements for job advertisements and liability for their violation in such countries as the USA, Australia, France, Germany, Great Britain was carried out. The comparative legal analysis of national and foreign legislation made it possible to conclude that: 1) the list of signs for which discrimination in job advertisements is prohibited is almost similar; 2) foreign legislation, generally, defines in sufficient detail the possibility of deviating from anti-discrimination requirements, in contrast to national legislation; 3) in foreign practice, there are also requirements regarding the place of publication, placement of advertisements, failure to comply with which may indicate hidden or indirect discrimination, but in Ukraine, as of today, there are no such requirements; 4) responsibility, as in Ukraine, in most cases comes in the form of fines, although warnings are also possible.

Key words: discriminatory advertising, advertising of employment services, employer, responsibility, fine.

Постановка проблеми. Незважаючи на положення статті 43 Конституції України щодо рівних можливостей у виборі професії та роду трудової діяльності [1]; Закону України «Про зайнятість населення» (стаття 11) [2]; Кодексу законів про працю України (стаття 2-1) [3]; Закону

України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [4]; Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [5]; Закону України «Про рекламу» (статті 1, 8, 24-1) [6]; Загальної декларації прав людини (статті 1, 2, 23) [7]; Міжнародного пакту про громадянські і політичні права (стаття 2) [8]; Європейської конвенції про захист прав людини (стаття 14) [9]; Протоколу № 12 від 4 листопада 2000 р. до Європейської конвенції про захист прав людини [10]; Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [11] тощо, у більшості випадків кожна особа, вже на початкових етапах працевлаштування, а саме на етапі пошуку роботи, зустрічалася/зустрічається із дискримінацією, що безпосередньо містилася/міститься в оголошеннях про роботу. Так, досить часто, українські роботодавці в рекламних оголошеннях могли/можуть вказувати, що на роботу запрошуються: «дівчина приємної зовнішності», «віком до 30 років»; «лише чоловіки/жінки», «чоловіки міцної тілобудови» тощо.

Внесені у 2022 році зміни до чинного законодавства зумовили необхідність проведення чергового правового дослідження питання щодо заборони дискримінації у рекламі послуг із працевлаштування, оскільки вже на протязі десятиліть ця проблема залишається актуальною, незважаючи на існування прямої законодавчої заборони, а ґрунтовні, детальні наукові доробки з цього питання відсутні, оскільки дискримінація у рекламі послуг із працевлаштування лише фрагментарно досліджувалася у теорії трудового права у межах більш загальних проблем, таких як: дискримінація у процесі працевлаштування, дискримінація у рекламі, дискримінація у трудових відносинах тощо.

Більше того, якщо вже на етапі читання оголошень про наявні вакансії майбутній працівник піддається дискримінації, то про які гарантії рівних прав та інтересів у сфері трудових відносин можна говорити далі?

Стан опрацювання цієї проблематики. Різні аспекти питання дискримінації (правове регулювання, відповідальність за порушення вимог законодавства, її превенція) у трудових відносинах та у сфері реклами загалом, не втрачають актуальності протягом останніх років та були предметом дослідження таких науковців як: С.В. Вишновецька, В.В. Волинець, О.О. Гоцуляк, Н.М. Грень, В.С. Дайнека, Т.В. Забаштанська, О. Коваленко, Р.П. Кошеля, О.В. Макаров, А.І. Передибайло, А.В. Ребенюк, А.В. Роговий, І.С. Сахарук, А. Смородина, Р. Шабанов тощо.

Метою статті є правовий аналіз змін чинного законодавства у сфері заборони дискримінації у рекламі послуг із працевлаштування (в оголошеннях про вакансії) на предмет їх ефективності,

дієвості на практиці, та порівняння національного законодавства із законодавством ряду зарубіжних країн.

Виклад основного матеріалу. У першій редакції Закону України «Про рекламу» від 03 липня 1996 року, в абзаці 2 частини 1 статті 8 було зазначено, що «у рекламі забороняється вміщувати твердження, які є дискримінаційними за ознаками походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, освіти, ставлення до релігії, за мовними ознаками, за родом і характером занять, місцем проживання, за інших обставин або такі, що дискредитують продукцію інших осіб» [6], іншими словами заборонялася дискримінаційна реклама, хоча саме нормативне визначення терміну з'явилося лише у 2021 році [12]. Можна помітити, що вище зазначене положення мало загальний характер, та стосувалося будь-якої реклами, в тому числі і оголошень про роботу.

Лише по спливу шістнадцяти років, у 2012 році, Закон України «Про рекламу» було доповнено статтею 24-1 «Реклама послуг із працевлаштування» (на підставі Закону України «Про зайнятість населення» від 05 липня 2012 року). У цій статті вже чітко описувалося, що забороняється зазначати в рекламі про вакансії (прийом на роботу). Окрім цього передбачалася відповідальність за недотримання законодавчих вимог – штраф у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, який рекламодавець мав сплачувати до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття [2].

У 2022 році на підставі Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» до статті 24-1 були внесені зміни, а саме, – дещо розширено перелік ознак, за якими забороняється дискримінація [13]. Разом з тим, якщо попередня редакція містила вказівку на те, коли переваги все ж таки можливі (щоправда, лише по відношенню до статі) – «за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі», то станом на сьогодні така пряме формулювання винятків відсутнє. Лише шляхом логічного тлумачення частини 1 статті 24-1 ЗУ «Про рекламу» можна припустити, що дискримінація у рекламі забороняється за віком, статтю, станом здоров'я тощо, якщо вони не пов'язані з характером роботи або умовами її виконання. Звідси впливає таке: якщо характер роботи чи її умови передбачають набір працівників лише приміром певної статі, віку, то така дискримінація допускається. Виходячи із вище зазначеного можна припустити наступне: якщо виникне необхідність доводити, що те чи інше оголошення про вакансію не є дискримінаційним, то рекламодавцю доведеться

посилатися на положення, приміром, таких нормативних актів як ЗУ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (ч. 3 ст. 6) чи ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (ст. 6), оскільки в них закріплено, що не вважається дискримінацією, так, як безпосередньо в ЗУ «Про рекламу» законодавчо допустимі винятки фактично не сформульовані.

Окрім цього, дещо раніше, у 2021 році, були внесені зміни і до частини 3 статті 24-1, згідно з якими, штраф сплачується вже до державного бюджету [12].

Для того, щоб норма щодо відповідальності рекламодавців за порушення вимог законодавства нарешті отримала механізм реалізації було прийнято постанову Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку сплати рекламодавцями до державного бюджету штрафів за порушення вимог Закону України «Про рекламу» щодо реклами послуг із працевлаштування» від 5 серпня 2022 р. № 863 [14]. Окремо варто наголосити на тому, що дія постанови «Про затвердження Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про рекламу» від 26 травня 2004 р. №693 не поширювалася на порушення, допущені в оголошеннях про вакансії (ч. 2 ст. 27 ЗУ «Про рекламу») [15], а це означає, що починаючи з 2012 по 2022 роки, положення статті 24-1 щодо відповідальності рекламодавців, існувало лише як постулат, що не міг бути застосований на практиці.

Відповідно до нового порядку, штраф буде сплачуватися на підставі розпорядчого документа (розпорядження, постанови) Державної служби України з питань праці, який приймається на підставі акту перевірки. Строк, що надається для сплати штрафу, становить 15 днів та обчислюється з дня вручення або отримання поштою (рекомендованим листом) розпорядчого документа. Необхідно також зазначити, що штраф у розмірі 10-кратної мінімальної заробітної плати буде накладатися за кожне порушення, про яке стане відомо Державній службі України з питань праці.

Іншими словами на Державну службу України з питань праці покладаються не лише функції накладення штрафів, а й перевірки та моніторингу. Важливо також, що поскаржитися на недотримання вимог законодавства зможе і будь-яка людина, якщо вона побачила оголошення з дискримінаційною ознакою або їй відмовили у працевлаштуванні через стать чи за іншими ознаками. Проте, станом на вересень 2022 року, можемо лише констатувати, що будь-яка інформація щодо кількості виявлених порушень чи про поодинокі випадки притягнення до відповідальності ще відсутні.

Та чи означає це, що із прийняттям постанови в Україні повністю зникне дискримінація в оголо-

шеннях про рекламу? Звісно, що ні. На нашу думку, взагалі існує великий ризик того, що такий вид дискримінації набуде ще більшої латентності. Адже ніщо не заважає роботодавцю розмістити оголошення, яке б повністю відповідало вимогам законодавства, проте «оцінити» майбутнього працівника за дискримінаційними ознаками безпосередньо під час співбесіди чи перегляду надісланого резюме. Проблематичним залишається і питання доказування факту дискримінації, що мала місце по відношенню до претендента на роботу.

Якщо проаналізувати досвід зарубіжних країн щодо нормативного регулювання цього питання, то у США, як і в Україні, заборонено зазначати в оголошеннях про роботу вимоги щодо статі, сімейного стану, статусу з безробіття, расової, етнічної приналежності, віку, інвалідності, не пов'язаної з роботою, національного походження чи релігії. Центральним органом, що здійснює моніторинг рекламних оголошень на предмет дотримання вимог законодавства є Комісія з рівних можливостей при працевлаштуванні США (EEOC). Окрім факторів, згаданих вище, понад двадцять штатів США та Вашингтон, округ Колумбія, забороняють дискримінацію за ознакою сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності [16].

Разом з тим у законодавстві США є можливість застосування винятків, що називаються «доброчесна професійна кваліфікація» або «BFOQ», а саме, коли перевага певній характеристиці може бути виправданою за вузько визначених обставин. Тобто, дискримінація або класифікація працівників/кандидатів є незаконною, за винятком «коли релігія, стать чи національне походження є доброчесною професійною кваліфікацією, розумно необхідною нормальному функціонуванню цього конкретного бізнесу чи підприємства». Щоб мати право використовувати виняток BFOQ, організація повинна довести, що жоден член групи, яку вона дискримінує, не може виконувати роботу [17].

В свою чергу винятки категорично не можуть стосуватися раси, кольору шкіри чи осіб з обмеженими можливостями. Окремо варто наголосити, що BFOQ тлумачиться дуже вузько, і на практиці спостерігається лише у незначній частині оголошень про роботу (під час набору працівників до релігійних організацій, закладів охорони здоров'я, закладів відбування покарань) та не можуть будуватися на основі стереотипів або застарілих уявлень про гендерні ролі.

В Австралії Розділ 86 Закону про дискримінацію за ознакою статі є ключовим законодавчим актом, який забороняє публікацію оголошень про роботу, які дискримінують особу за такими ознаками, як стать, сімейний стан і вагітність або потенційна вагітність. Проте, як і в США, до-

пускаються винятки, що, як правило, стосуються статі, релігійних поглядів, віку. Винятки щодо заборони дискримінації особи через її расу належать до одиничних чи радше виключних випадків [18].

У Франції Кодекс законів про працю забороняє в будь-якому засобі масової інформації (друкованому, онлайнному чи іншому) публікувати оголошення про роботу, яке містить неправдиву або оманливу інформацію щодо таких питань, як: наявність, характер та опис роботи, заробітна плата та інші пропоновані переваги, а також місце роботи; встановлює верхню вікову межу для кандидатів, за винятком випадків, коли це вимагається або дозволяється законом; згадує стать або сімейне становище майбутнього кандидата. Більше того, якщо в таких оголошеннях використовується іноземна термінологія без французького еквівалента, то в тексті реклами має бути детальне пояснення цього терміну французькою мовою [19].

У Німеччині дискримінація в процесі найму та відбору потенційних кандидатів заборонена законом. Це впливає з принципу рівності, передбаченого статтею 3 Основного закону Німеччини (Grundgesetz) і Загального закону про рівне ставлення (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz). Останній має високу практичну значущість і передбачає, що роботодавець повинен проводити процес відбору без будь-якої дискримінації, це стосується і реклами доступних вакансій.

Федеральний трудовий суд Німеччини (Bundesarbeitsgericht) встановив прецедент, згідно з яким оголошення про роботу не може бути адресоване виключно молодим людям (примірок «ми шукаємо молодих і сильних колег»), оскільки це дискримінує людей похилого віку. Цей прецедент разом із прецедентним правом, що постійно розвивається, зробив широко відомим, що формулювання в оголошеннях про роботу мають бути нейтральними щодо кандидатів, яких шукають, щоб уникнути дискримінаційного ставлення, і що роботодавцям не дозволяється шукати зокрема кандидатів-чоловіків чи жінок [20].

Оскільки кожне оголошення про роботу повинно бути гендерно-нейтральним, то воно має містити доповнення – «чоловік», «жінка», «інтерсексуал/транссексуал» або їх абревіатури [21].

Законодавчі вимоги стосуються і місця, де роботодавці розміщують оголошення про роботу, до уваги береться, хто може регулярно та зазвичай звертати на них увагу. Незважаючи на те, що це відносно нова розробка в законодавстві про рівність та майже відсутнє прецедентне право з цього питання, роботодавці повинні знати, що неправильне розміщення оголошень про роботу

також може призвести до проявів дискримінації. Наприклад, ресторан може вважатися дискримінаційним, якщо він розміщує оголошення про роботу для нового обслуговуючого персоналу лише в жіночих туалетах, навіть якщо формулювання самого оголошення не спрямоване виключно на жінок. Проте, роботодавці можуть уникнути порушення законів про дискримінацію, надавши докази того, що вони не проводили диференціації на основі заборонених критеріїв. Щоб додатково довести відсутність наміру проводити диференціацію, роботодавці мають можливість публікувати додаткові оголошення про роботу, щоб досягнути балансу щодо місць розміщення оголошень. У багатьох випадках буде достатньо опублікувати оголошення про роботу на веб-сторінці фірми [20].

У Великобританії загальною вимогою для усіх роботодавців є заборона будь-якої дискримінації як на роботі, так і в оголошеннях про роботу. Роботодавець не може виявити перевагу та найняти особу певної статі без справжньої професійної вимоги. Звичайно, з цього правила є винятки, і на деякі посади можуть вимагатися кандидати певної статі (наприклад, помічники з догляду). Однак, якщо для цього немає справжньої професійної вимоги, роботодавець завжди повинен уникати вираження переваг, коли мова йде про стать. Це саме стосується і розміщення оголошень про прийом на роботу працівників лише певної раси, національності, релігії чи віку. В оголошенні про роботу слід уникати будь-яких слів, що стосуються фізичних здібностей, якщо вони не є абсолютно необхідними для роботи. Прикладами цього можуть бути описи посад, які шукають «активних» або «спортивних» претендентів [22].

Окрім цього, під час оцінки оголошення на предмет наявності дискримінації, до уваги береться і те, де розміщується реклама. Наприклад, реклама лише в чоловічих журналах може бути розцінена як непряма дискримінація [23].

Якщо говорити про відповідальність, то спільним для законодавства вище зазначених країн є те, що кожен працівник чи претендент на посаду, який вважає, що розміщене оголошення є дискримінаційним, може звернутися до компетентного органу із скаргою чи до суду з позовом. Так, приміром у США, особа подала скаргу про дискримінацію до Відділу прав іммігрантів і працівників, стверджуючи, що компанія оголосила про вакансію лише для громадян США. Під час розгляду скарги Міністерство юстиції виявило безліч інших дискримінаційних оголошень на платформі для працевлаштування Georgia Tech, а також на інших платформах коледжів і університетів по всій території Сполучених Штатів. В результаті було підписано мирові угоди, які вимагають від 16 приватних роботодавців спла-

тити загальну суму 832 944 доларів цивільного штрафу для вирішення позовів про те, що кожна компанія дискримінувала негромадян США при наймі на роботу [24].

В Німеччині порушення заборони за дискримінаційні оголошення про вакансії кваліфікується як адміністративне правопорушення. У процесі розгляду скарги компетентний орган влади може винести як попередження за незначні порушення так і накладити штраф за повторні порушення [25]. В Австралії Закон про дискримінацію за ознакою статі передбачає штраф у розмірі 1000 доларів для фізичних осіб і 5000 доларів для корпорацій [18].

Висновки. Внесені у 2021-2022 роках зміни в чинне законодавство у досліджуваній сфері створили реальний механізм для притягнення до відповідальності рекламодавців за порушення вимог антидискримінаційного характеру в оголошеннях про роботу, проте наскільки цей механізм виявиться дієвим, поки складно сказати, так як будь-які дані про зафіксовані порушення і накладення штрафів ще відсутні. Залишається відкритим і питання: наскільки якісно Державна служба України з питань праці буде здійснювати моніторинг рекламних оголошень.

Порівняльно-правовий аналіз національного та зарубіжного законодавства таких країн як: США, Австралія, Франція, Німеччина, Великобританія дав можливість встановити, що: 1) перелік ознак за якими дискримінація в оголошеннях про роботу забороняється, майже аналогічний; 2) зарубіжне законодавство, як правило, досить детально прописує умови, за наявності яких допускається відступ від антидискримінаційних вимог. На противагу цьому, в національному законодавстві про рекламу чіткі критерії для відступу відсутні, що створює необхідність вдаватися до аналізу ряду додаткових нормативних актів. 3) У зарубіжній практиці також існують вимоги і щодо місця публікації, розміщення оголошень, недотримання яких може свідчити про приховану або непрямую дискримінацію, в Україні ж станом на сьогодні такі відсутні, хоча практика розміщення оголошень лише у чітко визначених місцях, сайтах існує. Тому вважаємо, що закріплення вимог подібного змісту у чинному законодавстві, стало би додатковим превентивним важелем впливу у боротьбі із дискримінацією. 4) Відповідальність, як і в Україні, у більшості випадків настає у вигляді накладення штрафів, хоча можливі і попередження, при цьому, якщо в Україні штраф є виключно фінансовою санкцією, то в деяких країнах – це вид адміністративної відповідальності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / Верховна

- Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 01.09.2022).
2. Про зайнятість населення: Закон України від 05 липня 2012 р. № 5067-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 01.09.2022).
 3. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 02.09.2022).
 4. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06 вересня 2012 р. № 5207-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (дата звернення: 03.09.2022).
 5. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08 вересня 2005 р. № 2866-I Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 02.09.2022).
 6. Про рекламу: Закон України від 03 липня 1996 р. № 270/96-ВР / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/270/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 03.09.2022).
 7. Загальна декларація прав людини : прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 р. База даних «Законодавство України». URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015 (дата звернення: 10.09.2022).
 8. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16 грудня 1966 р. / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text (дата звернення: 04.09.2022).
 9. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини) від 04 листопада 1950 р. / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (дата звернення: 05.09.2022).
 10. Протокол № 12 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (ETS N 177) від 04 листопада 2000 р. / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_537#Text (дата звернення: 06.09.2022).
 11. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 р. / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text (дата звернення: 12.09.2022).
 12. Про внесення змін до Закону України «Про рекламу» щодо протидії дискримінації за ознакою статі: Закон України від 10 вересня 2021 р. № 1750-IX / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1750-20#n6> (дата звернення: 07.09.2022).
 13. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників: Закон України від 12 травня 2022 р. № 2253-IX / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#n75> (дата звернення: 06.09.2022).
 14. Про затвердження Порядку сплати рекламодавцями до державного бюджету штрафів за порушення вимог Закону України «Про рекламу» щодо реклами послуг із працевлаштування: постанова Кабінету Міністрів України від 5 серпня 2022 р. № 863 / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/863-2022-%D0%BF#n8> (дата звернення: 12.09.2022).
 15. Про затвердження Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про рекламу: постанова Кабінету Міністрів України від 26 травня 2004 р. № 693 / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/693-2004-%D0%BF> (дата звернення: 11.09.2022).
 16. Job Advertisement Legal and Discrimination Requirements. The Balance. URL: <https://www.thebalancecareers.com/what-employers-should-not-list-in-a-job-ad-2061390> (дата звернення: 15.09.2022).
 17. Discriminatory Job Postings? What's the Deal? Your Higher Education Job is Here. URL: <https://www.higheredjobs.com/Articles/articleDisplay.cfm?ID=1187> (дата звернення: 18.09.2022).
 18. Mia Miranda Job Advertisements: What's Discriminatory? Lawpath. URL: <https://lawpath.com.au/blog/job-advertisements-whats-discriminatory> (дата звернення: 18.09.2022).
 19. Employment Law in France: In-depth / Croner-i. URL: <https://app.croneri.co.uk/topics/employment-law-france/indepth> (дата звернення: 20.09.2022).
 20. Germany – New insights: Tips to avoid unlawful discrimination in job advertisements. Bird&Bird. URL: <https://www.twobirds.com/en/insights/2018/germany/tips-to-avoid-unlawful-discrimination-in-job-advertisements> (дата звернення: 18.09.2022).
 21. The third sex: m/f/d - Gender-neutral job advertisements as liability risk / Friedrich Graf von Westphalen & Partner. URL: <https://www.fgvw.de/en/news/archive-2019/the-third-sex-m-f-d-gender-neutral-job-advertisements-as-liability-risk> (дата звернення: 20.09.2022).

22. Four things you shouldn't see in a job advert. Reed.co.uk. URL: <https://www.reed.co.uk/career-advice/> (дата звернення: 14.09.2022).
23. Employers: preventing discrimination. Gov.uk. URL: <https://www.gov.uk/employer-preventing-discrimination/recruitment> (дата звернення: 16.09.2022).
24. KPMG Will Pay the Department of Justice \$307k For Discriminatory Job Postings. URL: <https://www.goingconcern.com/kpmg-discrimination-job-postings-justice-department/> (дата звернення: 18.09.2022).
25. Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. URL: <https://www.bug-ev.org/en/topics/focus-areas/dossiers/translate-to-english-vorschlaege-zur-staerkung-des-antidiskriminierungsrechts/translate-to-english-an-welchenstellen-sollte-das-agg-praezisiert-oder-angepasst-werden/translate-to-english-11-ausschreibung/translate-to-english-diskriminierende-stellenausschreibungen-als-ordnungswidrigkeit> (дата звернення: 19.09.2022).