

*Дибань М. П.,
аспірант кафедри трудового права
та права соціального забезпечення юридичного факультету
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ

Анотація. У статті досліджуються тенденції реалізації захисту трудових прав працівників. Розглядаються правові проблеми недопущення дискримінації за ознакою статі та стану здоров'я.

Ключові слова: захист трудових прав, персональні дані, конфіденційна інформація, дискримінація за ознакою статі, дискримінація за станом здоров'я.

Постановка проблеми. Курс на євроінтеграцію поставив перед Україною ряд вагомих завдань щодо приведення у відповідність трудового законодавства до стандартів законодавства Європейського Союзу. Одним із головних напрямків на цьому шляху є втілення в національному законодавстві гарантій щодо заборони порушення роботодавцями права працівників на приватність у контексті захисту персональних даних та конфіденційної інформації в трудових правовідносинах. Проблеми захисту трудових прав працівників слід віднести до однієї з найбільш досліджуваних у спеціальній науковій літературі. Окремі аспекти вказаного питання у своїх працях розглядали В.М. Андріїв, Н.Б. Бологіна, С.Я. Вавженчук, С.В. Вишновецька, В.В. Волинець, Ю.М. Гришина, М.І. Іншин, Н.О. Мельничук, О.І. Процевський, П.Д. Пилипенко, І.С. Сахарук, О.В. Тищенко, С.М. Черноус, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін. Проте становлення європейського цивілізованого суспільства вимагає формування трудового законодавства, яке базується на демократичних тенденціях сучасного світу.

Мета статті – дослідити проблеми захисту трудових прав працівників в аспекті нерозголошення персональних даних та конфіденційної інформації в трудових правовідносинах та недопущення порушень антидискримінаційного законодавства.

Виклад основного матеріалу. Ефективна реалізація права особи на захист приватного життя – показник вільного громадянського суспільства. Ваговою складовою частиною приватності особи є персональні дані. У Конвенції про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних, затвердженою Радою Європи 28.01.1981 р., зазначено, що термін «персональні дані» означає будь-яку інформацію, яка стосується конкретно визначеної особи або особи, що може бути конкретно визначеною. До особливих категорій даних відносять: персональні дані, що свідчать про расову приналежність, політичні, релігійні чи інші переконання, а також дані, що стосуються здоров'я або статевого життя, не можуть піддаватися автоматизованій обробці, якщо внутрішнє законодавство не забезпечує відповідних гарантій (ст. ст. 2, 6) [1]. У ст. 32 Конституції України проголошено, що ніхто не може зазнавати втручання в його особисте і сімейне життя, крім випадків, передбачених Конституцією України. Не допускається збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добро-

буту та прав людини [2]. Згідно зі ст. 1 Закону України «Про захист персональних даних» від 01.06.2010 р. № 2297-VI (в редакції за станом на 30.09.2015 р.) персональні дані – відомості чи сукупність відомостей про фізичну особу, яка ідентифікована або може бути конкретно ідентифікована (ст. 2). Персональні дані можуть бути віднесені до конфіденційної інформації про особу законом або відповідною особою. Не є конфіденційною інформацією персональні дані, що стосуються здійснення особою, яка займає посаду, пов'язану з виконанням функцій держави або органів місцевого самоврядування, посадових або службових повноважень (п. 2 ст. 5) [3]. Законом України «Про інформацію» від 02.10.1992 р. № 2657-XII (в редакції за станом на 25.06.2016 р.) встановлено, що не допускаються збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та захисту прав людини. До конфіденційної інформації про фізичну особу належать, зокрема, дані про її національність, освіту, сімейний стан, релігійні переконання, стан здоров'я, а також адреса, дата і місце народження [4]. Як бачимо, як у Законі України «Про захист персональних даних», так і в Законі України «Про інформацію», де розкривається правовий зміст понять «персональні дані» та «конфіденційна інформація», відсутні вказівки на статеве життя особи, зокрема сексуальну орієнтацію, як вид приватної інформації про особу. Хоча в цитованій вище Конвенції про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних до переліку особливих категорій персональних даних цей вид інформації віднесений. Питання приватності особи в частині сексуальної орієнтації слід розглядати у взаємозв'язку заборони дискримінації на підставі сексуальної орієнтації. Разом із тим тривалий час в законодавстві України дискримінація за сексуальною орієнтацією не згадувалась. Відсутня вказівка на дискримінацію за сексуальною орієнтацією як вид дискримінації і на сьогодні в Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 р. № 5207-VI, згідно з яким дискримінація – ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними (ст. 1) [5]. Фраза «або інші ознаки» означає те, що наведений у положенні Закону перелік є невичерпним та ілюстративним. До «інших ознак» варто відносити дискримінацію за сексуальною орієнтацією. Таке тлумачення підтверджується аналізом

міжнародного права, практикою його застосування різними міжнародними судовими органами [6, с. 9–10]. На актуальність даного питання вказує той факт, що не одразу в наукових колах вибудувалася однастийна позиція щодо необхідності уточнення в ст. 2-1 Кодексу законів про працю України вимоги про заборону дискримінації у сфері праці в частині сексуальної орієнтації. Зокрема, у висновку щодо змісту Проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 19.02.2013 р. № 2342 фахівці Головного науково-експертного управління Верховної Ради України вказували, що чинне законодавство України, насамперед закони України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» тощо, не містить визначення терміну «сексуальна орієнтація». Крім того, незрозуміло, яким чином будуть встановлюватися факти дискримінації особи в трудових відносинах за ознакою сексуальної орієнтації. Тому необхідність прийняття запропонованих доповнень до вищезазначеного кодексу викликає значний сумнів [7]. На нашу думку, такий підхід не узгоджувався з вимогами сучасного світу і потребував перегляду. І лише Законом України «Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу» від 12.11.2015 р. № 785-VIII вст. 2-1 Кодексу законів про працю України були внесені доповнення, згідно з якими регламентується заборона будь-якої дискримінації у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства в професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі в страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання [8]. Резонним, на нашу думку, є присвячення вказаній проблемі ст. 3 Проекту Трудового кодексу України № 1658, де закріплено заборону будь-якої дискримінації у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства в професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі в страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Дискримінація за ознакою статі включає сексуальні домагання, що виражаються в діях сексуального характеру, поведінки (включаючи жести, вирази і фізичний контакт), що є загрозливим, образливим, таким, що піддає експлуатації або змушує до сексуальних відносин [9]. Враховуючи, що на виконання першої (законодавчої) фази Плану дії з лібералізації візового режиму з Європейським Союзом стала вимога ухвалення

всеохоплюючого антидискримінаційного законодавства, що рекомендовано моніторинговими органами ООН та Ради Європи для забезпечення ефективного захисту від дискримінації, зокрема захисту від дискримінації за сексуальною орієнтацією [10], то прийняття розглянутих змін та доповнень у національне законодавство України є своєчасним та необхідним.

Вагомою з точки зору запитів суспільства є також проблема забезпечення гендерної рівності під час укладання трудового договору. Погоджуємося з думкою А.О. Мовчана, що з метою забезпечення сталого розвитку суспільства в умовах економічної та політичної нестабільності необхідно належним чином закріпити захист прав жінок і чоловіків. Сьогодні існує ситуація, за якої в системі державного управління на керівних посадах на рівні прийняття політично значущих рішень переважають чоловіки, а жінки домінують на управлінських посадах у соціальних галузях, у сфері торгівлі, обслуговування. У сучасних умовах не заохочується професійна кар'єра жінки, просування по службі. Жіноча праця традиційно застосовується в галузі освіти, охорони здоров'я, культури [11, с. 177]. У ст.17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р. № 2866-IV, встановлюється заборона роботодавцям в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхню особисте життя, плани щодо народження дітей [12]. Гендерні відносини безпосередньо залежать від загального стану дотримання прав особи в державі. Особа, позбавлена чи обмежена у своїх основних правах, навіть не завжди здатна ідентифікувати в загальному ігноруванні своїх прав ознаки гендерної дискримінації. Така особа найменше сподівається на виправлення свого становища за допомогою правових засобів та механізмів. Водночас у державах із низьким рівнем економічного розвитку реалізується лише одна складова гендерної рівності – формальна, коли рівні можливості в становищі прав жінок і чоловіків є закріплені де-юре, а брак ресурсів для запровадження спеціальних заходів щодо реалізації цих положень – де-факто [13, с. 26]. На підставі аналітичного дослідження про працю жінок і дотримання їх прав у сфері праці, яке проводилося Жіночим консорціумом України, дискримінація на ринку праці відчувається жінками до 35 років – з причини так званої «декретофобії» серед роботодавців. Практично кожна молода жінка під час працевлаштування повинна відповісти на питання, чи є в неї сім'я, діти, чи планує вона їх мати, а якщо планує, хто ними займатиметься. Друга група жінок, яка відчуває дискримінацію, – це особи віком після 40 років. Спостерігається ситуація, коли жінкам підняли пенсійний вік до 60-ти років, але вже з 40 років роботодавці вважають жінок «особами передпенсійного віку». Це призводить до вразливості жінок із точки зору працевлаштування як до 35 років, так і після 40 років. Як наслідок, вони можуть ефективно працевлаштуватися протягом 5-ти років, між 35-ти та 40 роками. У цьому вбачається практичне втілення дискримінації за ознакою статі [14]. З метою дієвої реалізації захисту сторін трудових правовідносин від гендерної дискримінації доцільно на місцевому рівні при управліннях праці та соціального захисту населення створити відділи запобігання порушень антидискримінаційного законодавства у сфері праці, яким надати право притягати осіб, які порушують антидискримінаційне законодавство, до адміністративної відповідальності шляхом накладання штрафних санкцій.

Аналізуючи проблеми порушення трудових прав працівників при укладанні трудового договору, слід торкнутися питання дотримання таємниці стану здоров'я особи як конфіденційної інформації про особу, котра влаштовується на роботу. Право на таємницю про стан здоров'я регламентується ст. 286 Цивільного кодексу України, в якій записано, що: «1. Фізична особа має право на таємницю про стан свого здоров'я, факт звернення за медичною допомогою, діагноз, а також про відомості, одержані під час її медичного обстеження. 2. Забороняється вимагати та подавати за місцем роботи або навчання інформацію про діагноз та методи лікування фізичної особи. 3. Фізична особа зобов'язана утримуватися від поширення інформації, зазначеної в частині першій цієї статті, яка стала їй відома у зв'язку з виконанням службових обов'язків або з інших джерел. 4. Фізична особа може бути зобов'язана до проходження медичного огляду у випадках, встановлених законодавством» [15]. Про факти порушення трудових прав працівників під час прийняття на роботу на підставі стану здоров'я свідчить відоме Рішення Конституційного Суду України від 30.10.1997 р. № 5-зп (справа К.Г. Устименка). Підставою для розгляду справи відповідно до статті 94 Закону України «Про Конституційний Суд України» стала наявність неоднозначного застосування зазначених норм Закону України «Про інформацію» та Закону України «Про прокуратуру» судами загальної юрисдикції, що призвело до порушення конституційних прав і свобод громадянина України. З документів, надісланих до Конституційного Суду України, та письмових тверджень К.Г. Устименка випливає, що в 1988–1990 роках за клопотанням адміністрації Дніпропетровського залізничного технікуму він перебував на консультативному психіатричному обліку Дніпропетровського міського психоневрологічного диспансеру. Заявник, якому про такий факт стало відомо в липні 1990 року, вважає, що це обмежувало можливості його працевлаштування і завдало йому моральних та матеріальних збитків [16]. У зв'язку із цим необхідно підкреслити, що відмова в прийнятті на роботу на підставі стану здоров'я буде правомірною, коли на укладання трудового договору претендує особа, якій за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я. Статтею 24 Кодексу законів про працю України встановлена заборона в цьому випадку укладати трудовий договір [17]. Містяться певні обмеження щодо укладання трудового договору за станом здоров'я і в Законі України «Про психіатричну допомогу» 22.02.2000 р. № 1489-III. Зокрема, відповідно до ст. 9 даного Закону особа може бути визнана тимчасово (на строк до п'яти років) або постійно непридатною внаслідок психічного розладу до виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби), що можуть становити безпосередню небезпеку для неї або оточуючих. З метою встановлення придатності особи до виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби) з особливими вимогами до стану її психічного здоров'я вона підлягає обов'язковому попередньому (перед початком діяльності) та періодичним (у процесі діяльності) психіатричним оглядам [18]. Постановою Кабінету Міністрів України від 27.09.2000 р. № 1465 затверджено Порядок проведення обов'язкових попередніх та періодичних психіатричних оглядів і переліку медичних психіатричних протипоказань щодо виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби), що можуть становити безпосередню небезпеку для особи. Як вказано в цій Постанові, медичними психіатричними протипоказаннями для працівників, які для виконання своїх професійних завдань і обов'язків повинні мати дозвіл на право придбання, зберігання,

ношення, перевезення і використання зброї, спеціальних засобів індивідуального захисту та активної оборони, боєприпасів, вибухових речовин і матеріалів, є всі форми психічних розладів (у тому числі на стадії ремісії) [19]. Необхідність активізації уваги до захисту трудових прав осіб із розладами психічного здоров'я зумовлюється тим, що в умовах сьогодення в суспільстві спостерігається значна кількість осіб, що мають проблеми зі станом здоров'я, серед яких суттєве місце займають розлади психічного здоров'я. Попри те, що законодавством України проголошена презумпція психічного здоров'я, яка полягає в тому, що кожна особа вважається такою, яка не має психічного розладу, доки наявність такого розладу не буде встановлено на підставах та в порядку, передбачених цим Законом та іншими законами України (ст. 3 Закону України «Про психіатричну допомогу»), на практиці окремі роботодавці не виконують вимоги чинного законодавства щодо заборони дискримінації за ознакою стану здоров'я.

Проблема інвалідизації населення викликає потребу звернутись до питання дискримінації за станом здоров'я осіб з інвалідністю під час прийняття на роботу. Як проголошено в Декларативній про права інвалідів, затвердженій Генеральною асамблеєю ООН 09.12.1975 р., «інвалід» означає будь-яку особу, яка не може самостійно повністю або частково забезпечити потребу в нормальному особистому і/або соціальному житті в силу недоліків, будь-то природжених чи набутих, його (її) фізичних або розумових здібностей. Інваліди мають невід'ємне право на повагу їх людської гідності. Інваліди, якими б не були характер і серйозність їх каліцтв або недоліків, мають ті ж основні права, що і їх співгромадяни того ж віку, що означає право на задовільне життя, яке повинно бути якомога більше нормальним і повнокровним [20]. У ст. 2 Конвенції про права осіб з інвалідністю, затвердженій Генеральною асамблеєю ООН 13.12.2006 р. (в редакції за станом 06.07.2016 р.) записано: «... дискримінація за ознакою інвалідності» означає будь-яке розрізнення, виключення чи обмеження з причини інвалідності, метою або результатом якого є применшення або заперечення визнання, реалізації або здійснення нарівні з іншими всіх прав людини й основоположних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, цивільній чи будь-якій іншій сфері. Вона включає всі форми дискримінації, в тому числі відмову в розумному пристосуванні» [21]. Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21.03.1991 р. № 875-XII (в редакції за станом на 01.08.2016 р.) встановлено, що відмова в укладанні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення за ініціативою адміністрації чи переведення інваліда на іншу роботу без його згоди з мотивів інвалідності не допускається, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я інвалідів (ч. 3 ст. 17). Для підприємств, установ, організацій, в тому числі підприємств, громадських організацій інвалідів, фізичних осіб, які використовують найману працю, встановлюється норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів у розмірі чотирьох відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, – у кількості одного робочого місця (ч. 1 ст. 19) [22]. Проте під час проведених Державною службою України з питань праці перевірок 10,8 тис. роботодавців із питань додержання законодавства про зайнятість та працевлашту-

вання інвалідів у 2016 році державними інспекторами з питань праці встановлено порушення законодавства про зайнятість та працевлаштування інвалідів у 4,0 тис. роботодавців, із них 3,2 тис. – бюджетні установи. Усього за результатами перевірок виявлено 4,8 тис. порушень вимог статті 19 Закону, з них найбільша кількість порушень – це невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів (3,5 тис., або 72,9% загальної кількості порушень). Виявлено 0,6 тис. роботодавців із чисельністю працюючих 8 та більше осіб, які не зареєстровані у відділеннях Фонду соціального захисту інвалідів, 0,7 тис. роботодавців не подали звіти про зайнятість та працевлаштування інвалідів. За результатами перевірок державними інспекторами з питань праці внесено 3,9 тис. приписів про усунення порушень законодавства про зайнятість та працевлаштування інвалідів, у тому числі 3,1 тис. – у бюджетних установах. На виконання приписів державних інспекторів із питань праці 457 роботодавців подали звіти про зайнятість та працевлаштування інвалідів; працевлаштовано 615 інвалідів [23]. На нашу думку, запобігти масовим порушенням трудових прав інвалідів у процесі працевлаштування допоможуть преференції роботодавцям для пільгового кредитування їхньої діяльності. На рівні держави має бути встановлений обов'язок усіх банківських фінансових установ, незалежно від форми власності, здійснювати пільгове кредитування фізичних та юридичних осіб – роботодавців, які перевищують нормативи законодавства про працевлаштування осіб з інвалідністю. У цьому випадку роботодавці будуть зацікавлені в укладанні трудового договору з особами з інвалідністю, розуміючи переваги режиму фінансового сприяння банківських установ.

Висновки. Враховуючи вищевикладене, варто зробити висновок, що європейські тенденції розвитку суспільства та держави спонукають до зосередження уваги на реформуванні законодавства про працю в частині захисту права особи на нерозголошення персональних даних та конфіденційної інформації в контексті захисту від дискримінації в трудових відносинах. У базовому антидискримінаційному Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» доцільно уточнити про наявність такого виду дискримінації, як дискримінація за сексуальною орієнтацією, тим паче відповідна вказівка вже внесена до ст. 2-1 Кодексу законів про працю України. При управлінні праці та соціального захисту населення необхідно створити відділи запобігання порушень антидискримінаційного законодавства у сфері праці з наданням контрольних повноважень за дотриманням роботодавцями вимог закону у цьому питанні. З метою запобігання дискримінації за станом здоров'я осіб з інвалідністю під час укладання трудового договору та в процесі трудової діяльності доцільно передбачити роботодавцям, які перевищують встановлені нормативи для працевлаштування інвалідів та створюють додаткові робочі місця для інвалідів, більш вагомі пільгові умови для функціонування їх на ринку праці. Мова йде про забезпечення пільгового кредитування їхньої діяльності, встановлення обов'язку фінансових установ, незалежно від форми власності, про те, щоб надавати пільгове кредитування роботодавцям, які дотримуються законодавства про працевлаштування осіб з інвалідністю та створюють додаткові місця для цієї категорії працівників.

Література:

- Конвенція про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних : Міжнародний документ Ради Європи від 28.01.1981 р. // Офіційний вісник України від 14.01.2011 р. – № 1. – № 58, 2010, ст. 1994, стор. 701, стаття 85, код акту 54293/2011.
- Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України від 23.07.1996 р. – № 30. – Стаття 141.
- Про інформацію : Закон України від 02.10.1992 р. № 2657-ХІІ // Відомості Верховної Ради України від 01.12.1992 р. – № 48. – Стаття 650.
- Про захист персональних даних : Закон України від 01.06.2010 р. № 2297-VI // Відомості Верховної Ради України від 27.08.2010 р. – № 34. – С. 1188. – Стаття 481.
- Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI // Відомості Верховної Ради України від 09.08.2013 р. – № 32. – С. 1720. – Стаття 412.
- Пономарьов С.Ю., Федорович І.Ю. Запобігання та протидія дискримінації в Україні. Посібник для працівників органів державної влади та місцевого самоврядування / С.Ю. Пономарьов, І.Ю. Федорович. – К. : Міжнародна організація з міграції, Представництво в Україні, 2014. – 74 с.
- Висновок Головного науково-експертного управління щодо змісту Проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 19.02.2013 р. № 2342 [Електронний ресурс] – Режим доступу : w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id.
- Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу : Закон України від 12.11.2015 р. № 785-VIII // Відомості Верховної Ради України від 11.12.2015 р. – № 49-50. – С. 2474. – Стаття 467.
- Проект Трудового кодексу України № 1658 (доопрацьований) від 20.05.2015 р.: [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
- План дій щодо лібералізації ЄС візового режиму для України: Єдиний веб-портал органів виконавчої влади України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.kmu.gov.ua/control/publish/article?art_id=244813273.
- Мовчан А.О. Утильованість прав при прийнятті на роботу: національне законодавство і міжнародний досвід / А.О. Мовчан // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. – 2012. – № 1. – С. 177–187.
- Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV // Відомості Верховної Ради України від 30.12.2005 р., № 52, стор. 2693, стаття 561.
- Онїщенко Н., Береза С., Макаренко Л. Гендерні дослідження в сучасному суспільстві: проблеми, реалії, перспективи / Н. Онїщенко, С. Береза, Л. Макаренко // Віче. – 2009. – № 17. – С. 25–28.
- Лавриненко І. Експерти: Жінчини масово піддаються дискримінації в трудовій сфері [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://racurs.ua/521-eksperty-jenschniny-massovo-podvergautsya-diskriminacii-v-trudovoy-sfere>.
- Цивільний кодекс України : Закон України від 16.01.2003 р. № 435-IV // Відомості Верховної Ради України від 03.10.2003 р. – № 40. – Стаття 356.
- Рішення Конституційного Суду України у справі щодо офіційного тлумачення статей 3, 23, 31, 47, 48 Закону України «Про інформацію» та статті 12 Закону України «Про прокуратуру» (справа К.Г. Устименка) // Офіційний вісник України 1997 р. – № 46. – С. 126, код акту 4310/1997.
- Кодекс законів про працю України: чинне законодавство зі змінами та допов. станом на 1 вересня 2016 р.: (Офіц. текст). – К. : ПАЛИВОДА А.В., 2016. –120 с.
- Про психіатричну допомогу : Закон України від 22.02.2000 р. № 1489-III // Відомості Верховної Ради України від 12.2000 р. – № 19. – Стаття 143.
- Порядок проведення обов'язкових попередніх та періодичних психіатричних оглядів і переліку медичних психіатричних протипоказань щодо виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби), що можуть становити безпосередню небезпеку для особи : Затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 27.09.2000 р. № 1465 // Офіційний вісник України від 13.10.2000 р., № 39, стор. 40, стаття 1656, код акту 16786/2000.
- Декларація про права інвалідів : Затверджена Генеральною Асамблеєю ООН 09.12.1975 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_117/card6#Public.

21. Конвенція про права осіб з інвалідністю : Затверджена Генеральною Асамблеєю ООН 13.12.2006 р. // Офіційний вісник України від 19.03.2010 р., № 17, № 101 (2009, ст. 3496). – С. 93. – Стаття 799, код акту 50027/2010.
22. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні : Закон України від 21.03.1991 р № 875-ХІІ // Відомості Верховної Ради УРСР від 21.05.1991 р. – № 21. – Стаття 252.
23. Державна служба України з питань праці : Додержання законодавства про працю та зайнятість інвалідів [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://dpu.gov.ua/Lists/news/DispFormTrue.aspx?ID=340>.

Дыбань М. П. Проблемы реализации защиты трудовых прав работников в Украине

Аннотация. В статье исследуются тенденции реализации защиты трудовых прав работников. Рассматриваются

правовые проблемы недопущения дискриминации по признаку пола и состоянию здоровья.

Ключевые слова: защита трудовых прав, персональные данные, конфиденциальная информация, дискриминация по признаку пола, дискриминация по состоянию здоровья.

Dyban M. Problems of realization of protection of labourrights for workers are in Ukraine

Summary. The tendencies of realization of protection of labourrights for workers are investigated in the article. The legal problems of nonadmission of discrimination are examined on the sign of sex and state of health.

Key words: protection of labourrights, personal data, confidential information, discrimination on the sign of sex, discrimination on the state a health.