



## Прояви дискримінації на ринку праці України: соціологічний аналіз

А. А. Гоць

*Луганський національний університет імені Тараса Шевченка, Старобільськ, Україна*

УДК 331.5:316.647.82

doi: 10.15421/1717149

У статті розглянуто прояви дискримінації за різними категоріями населення на ринку праці України, що обмежують можливості осіб влаштуватися на роботу відповідно до їх кваліфікації та досвіду. Під дискримінацією розуміємо обмеження або позбавлення прав певної категорії громадян за будь-якою ознакою. Встановлено, що на ринку праці є як пряма, так і опосередкована дискримінація, остання більш розповсюджена. Розкрито ознаки, за якими найчастіше відбувається дискримінація на ринку праці, а саме: за віком, статтю, зовнішністю, станом здоров'я. На основі аналізу даних соціологічних досліджень виявлено категорії осіб в Україні, які відчувають на собі дискримінаційні прояви. Це внутрішньо переміщені особи. Внутрішньо переміщені особи – це громадянин України, іноземець або особа без громадянства, яка перебуває на території України на законних підставах та має право на постійне проживання в Україні, яку змусили залишити або покинути своє місце проживання в результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру. Зазначено, що ці прояви не набули загального поширення на всіх внутрішньо переміщених осіб.

**Ключові слова:** гендер; внутрішньо переміщені особи; сексизм; лукізм; безробіття; зайнятість; роботодавець

### Discrimination in the Ukrainian labor market: sociological analysis

A. A. Gots

*Lugansk Taras Shevchenko National University, Starobilsk, Ukraine*

Discrimination in the labor market occurs when any social group is denied the right that other members of society have. It is known that legislative acts of Ukraine prohibit any manifestations of discrimination, namely, restrictions on race, color of the skin, political, religious and other beliefs, ethnic characteristics, gender, social origin, property status, place of residence, and other features. However, it is established that such manifestations are quite widespread. The most widespread discrimination is age discrimination, that is, the restriction of rights through age, which has no objective basis. Anyone in the world can experience age discrimination, because, regardless of other individual characteristics, each of us interacts with people of all ages all the time, and the factor of age always affects relationships between people. Discrimination in the labor market is felt by young people (which equates to lack of experience) and people before retirement age.

The main negative age stereotypes about youth is its inexperience, irresponsibility, as well as the risk for young women to have a maternity leave. For older people negative stereotypes are their inability to absorb new information and lack of initiative. Sexual discrimination is also commonly spread in the labor market in vacancy announcements. Gender discrimination takes place in the branches of the economy, where the highest salaries are, the preference is given to men there. In addition, the labor market has a differentiation of men and women's professions.

The study also found such discrimination as discrimination based on appearance. There is a stereotype about the connection of the appearance and character. A great role in the reconstruction of such discrimination is owned by media. Unfortunately, there is also discrimination in health and, as a result, it is difficult for people with disabilities to find a job. It is established, apart from the others, that there is a "registration" discrimination, which is directed against such a group of people as internally displaced persons.

Internally displaced person - is a citizen of Ukraine, a foreigner or a stateless person who is in the territory of Ukraine on the legal basis and has a right for permanent residence in Ukraine, who is led to leave her/his own accommodation place as a result or to avoid the negative consequences of an armed conflict, temporary occupation, widespread violence manifestations, human rights violations and emergency situations of natural or man-made disasters. This category of people appeared in Ukraine in 2014, experiencing discrimination in various areas (from landlords, local communities etc.) and in the labor market as well.

Employers are not willing to hire this category of people, because of their ability to return home. However, this research has shown that this type of discrimination is not so widespread in the labor market, as those which are shown above. Respondents pointed to other particular manifestations. Representatives of internally displaced persons face the discrimination based on gender, age etc. It was discovered that stereotypes in the labor market prevail to certain groups of the population.

**Keywords:** gender; internally displaced persons; sexism; lookism; unemployment; employment; employer

---

**Цитування даної статті:** Гоць А. А. Прояви дискримінації на ринку праці України: соціологічний аналіз / А. А. Гоць // Науково-теоретичний альманах «Грані». – 2017. – № 11. – С. 70-75.

**Citation of this article:** Gots, A. A. (2017). Proiavy dyskryminatsii na rynku pratsi Ukrainy: sotsiolohichniy analiz [Proiavy discratsii in the Ukrainian pratsi market: sotsiolohichniy analiz] *Scientific and theoretical almanac "Grani"*, 20 (11), 70-75.

**Received:** 15.10.2017

**Accepted:** 14.11.2017

## Проявления дискриминации на рынке труда Украины: социологический анализ

А. А. Гоць

*Луганский национальный университет имени Тараса Шевченка, Старобельск, Украина*

В статье рассмотрено проявления дискриминации относительно различных категорий населения на рынке труда Украины, ограничивающие возможности лиц устроиться на работу в соответствии с их квалификацией и опытом. Под дискриминацией понимаем ограничения или лишения прав определенной категории граждан по любому признаку. Установлено, что на рынке труда есть как прямая, так и опосредованная дискриминация, последняя более распространена. Раскрыты признаки, по которым чаще всего происходит дискриминация на рынке труда, а именно: по возрасту, полу, внешности, по состоянию здоровья. На основе анализа данных социологических исследований выявлено категории лиц в Украине, испытывающие на себе дискриминационные проявления. Это внутренне перемещенные лица. Внутренне перемещенное лицо – это гражданин Украины, иностранец или лицо без гражданства, которое находится на территории Украины на законных основаниях и имеет право на постоянное проживание в Украине, кого заставили оставить или покинуть свое место жительства в результате или во избежание негативных последствий вооруженного конфликта, временной оккупации, повсеместных проявлений насилия, нарушений прав человека и чрезвычайных ситуаций природного или техногенного характера. Отмечено, что эти проявления не получили всеобщее распространение на всех внутренне перемещенных лиц.

**Ключевые слова:** гендер; внутренне перемещенные лица; сексизм; лукизм; безработица; занятость; работодатель

**Постановка проблеми.** Дискримінація є одним із видів порушення прав людини. Сутністю дискримінації є диференційне ставлення до людини, що прямо чи опосередковано пов'язано з її певною ознакою. Із розвитком України як правової демократичної держави питання визнання факту існування в українському суспільстві дискримінації та створення умов для її подолання є одним із найбільш важливих у напрямі гармонізації національного законодавства із міжнародними стандартами щодо прав людини, а сьогодні у зв'язку з воєнним конфліктом у суспільстві має місце загострення фактів дискримінаційних проявів. Проблема дискримінації є досить актуальною як для України, так і для більшості країн світу та являє собою особливий науковий та практичний інтерес. Особливо широко це явище подано на ринку праці, що викликає безліч суперечностей у суспільстві, бо трудові відносини це найбільш важливі відносини в житті кожної людини, так як практично кожна людина є або роботодавцем або робітником.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Проблеми дискримінації досліджувалися в працях таких зарубіжних і вітчизняних вчених, як: Дж. Макі, А. Шерис, Д. Хартлі, М. Мід, К. Гілліган, Н. Ноддінгз, І. Кон, Н. Лавріненко, О. Бондарчук, О. Івашенко та ін. Одним з перших, хто спробував визначити причини диференціації заробітної плати в Англії в кінці XIX ст., був Дж. С. Міль. Серед соціологів та економістів, хто займався аналізом причин дискримінації на ринку праці, слід назвати Дж. М. Кейнса, Г. Бекера, А. Колота [15], І. Алієва, І. Лаврінчука, Г. Кейна, Ф. Блау, Г. Бориаса, Р. Эренберга, Р. Смита, С. Шульмана та ін.

**Метою дослідження** є виявлення проявів дискримінації на ринку праці України за різними верствами населення.

**Виклад основного матеріалу.** Дискримінацією ми називаємо реальну поведінку стосовно іншої групи, що знаходить вияв у діях, які перешкоджають членам однієї групи скористатися

можливостями, відкритими для інших. Під дискримінацією на ринку праці розуміється диференційоване ставлення з боку роботодавця до окремих працівників або груп працівників, виділених за якою-небудь соціально-демографічною ознакою, але мають однакову продуктивність, що приводить до нерівних можливостей як на ринку праці, так і в процесі трудової діяльності, і в підсумку – до зниження ефективності національної економіки.

На сьогодні в Україні, незважаючи на низку нормативних документів, є проблема трудової дискримінації, існує безліч оголошень у газетах про прийом на роботу, які містять вимоги щодо віку, статі та навіть зовнішнього вигляду бажаного працівника [8; 9; 10]. Тому суттєвим буде аналіз трудової дискримінації за такими формами виявлення: дискримінація за ознакою статі; гендерна дискримінація, пов'язана із сімейним станом; дискримінація за віком; дискримінація за зовнішністю. В останні роки в засобах масових інформацій з'явилась нова форма дискримінації – дискримінація переселенців. Треба відзначити, що більшість із наведених форм дискримінації, перш за все, стосуються жінок.

Дискримінація за ознакою статі або сексизм – це ідеологія й практика дискримінації людей за ознакою статі. Вона заснована на установках або переконаннях, відповідно до яких жінкам (або чоловікам) помилково приписуються (або заперечуються) певні якості. Подібно расизму, сексизм передбачає перевагу в фізичних та інтелектуальних проявах, хоча не наводиться переконливих аргументів на користь того, що чоловіки краще, ніж жінки, або навпаки. Традиційні доводи, такі як вказівку на обмеженість жінок в плані навчання, творчості, або посилення на жіночу логіку або ж психологічну нестійкість, продовжують підтримуватися в суспільній свідомості деякими ЗМІ. При цьому чоловіче домінування розглядається просто як природне, очевидне, звичне й вічне, а отже, справедливе. Почуття примітивної грубої чоловічої переваги над жінкою ще Сократ виразив таки-

ми словами: «Три речі можна вважати щастям: що ти не дика тварина, що ти грек, а не варвар, і що ти чоловік, а не жінка» [3].

Безробіття майже однаковою мірою є проблемою як для жінок, так і для чоловіків. Проте практика свідчить, що жінкам важче знайти роботу, ніж чоловікам. Це можна пояснити гендерними перевагами деяких роботодавців, які натякають на негативні моменти щодо жінки-працівниці, а саме: можливість вагітності, пологів та відпустки із догляду за дитиною; хвороби дитини і як наслідок – занадто часті лікарняні листи; неможливість частих та тривалих відраджень; неможливість

працювати ненормований робочий день або затримуватися, у разі необхідності, після роботи [12].

Рівень безробіття населення працездатного віку (за методологією МОП) у 4 рази перевищував рівень зареєстрованого безробіття, розрахованого відповідно до економічно активного населення працездатного віку (у жінок – у 2,9 разу, чоловіків – у 5,6 разу) (діаграма 1).

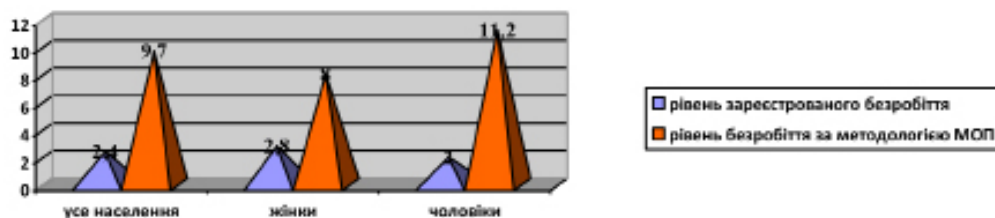
На ринку праці України все ще наявна дискримінація в оплаті праці, праця жінок та чоловіків по-різному оцінюється й оплачується. Заробітна плата жінок на третину менша ніж у чоловіків.

Діаграма 1

### Безробіття серед економічно активного населення працездатного віку

за статтю у 2016 році

(у % до економічно активного населення працездатного віку)



Можна зазначити, що в чоловіків, які працюють у промисловості, на авіаційному транспорті, середньомісячна заробітна плата в 1,3 – 2,1 рази вища, ніж у працюючих у цій самій сфері жінок. Навіть у таких традиційно жіночих галузях, як освіта та охорона здоров'я, заробітна плата чоловіків у 1,2 – 1,3 рази перевищує заробітну плату жінок. Однак таке явище спостерігається не тільки в Україні [2].

Часто трапляється так звана «вертикальна сегрегація». Більшість працюючих на підприємстві – жінки, але начальники – переважно чоловіки, тобто перспективу професійного зростання для жінки на такому підприємстві закрито. Про обмежений доступ жінок до престижних посад свідчать такі показники: хоча жінки становлять 63,0 % усіх фахівців та технічних працівників в Україні, серед керівників усіх рівнів їх частка становить лише 38,0 % [12].

За європейською статистикою, жінки навіть у країнах ЄС отримують значно менше оплату своєї праці, ніж чоловіки. Наприклад, гендерний розрив в оплаті праці на керівних посадах є найменшим у Румунії (5,0 %), далі йдуть Словенія (12,4 %), Бельгія (13,6 %) та Болгарія (15,0 %). На противагу цьому жінка-менеджер заробляє приблизно на третину менше, ніж її колега-чоловік в Угорщині (33,7 %), Італії (33,5 %) і Чехії (29,7 %) і приблизно на чверть менше в Словаччині (28,3 %), Поль-

щі (27,7 %), Австрії (26,9 %), Німеччині (26,8 %), Португалії (25,9 %), Естонії (25,6 %) та Великій Британії (25,1 %) [16].

Одним із механізмів дискримінації, до якого вдаються роботодавці, є оголошення про вакансії. Не всі оголошення містять вимоги до статі. Навіть ті, що конкретизують бажану стать кандидатів, не завжди виключають можливість найму працівника іншої статі. Але практичний аналіз оголошень про вакансії, що конкретизують бажану стать працівника – підтримання та закріплення гендерних стереотипів. На наш погляд, важливим є подолання стереотипів існування «жіночих» та «чоловічих» професій, які посилюються низьким професійним статусом та низьким рівнем оплати праці в галузях із домінуванням жіночої зайнятості. Для ефективного залучення чоловіків до окремих галузей, які є традиційно жіночими (наука, культура, охорона здоров'я тощо), необхідно перш за все підвищувати престиж професій та відповідно заробітну плату.

Ставлення роботодавців до материнських та сімейних обов'язків жінок, що демонструється в процесі співбесід, не лише перешкоджає жінкам в отриманні добре оплачуваної роботи, а й обмежує вибір місць, де жінки можуть шукати роботу. Практика дискримінування жінок у процесі найму на роботу через сімейний стан та родинні обставини існує як у державному, так і в приватному

секторах. Однак у приватному секторі ця практика є поширенішою як наслідок недостатнього спостереження та слабого регулювання приватних підприємств державними органами, відповідальними за забезпечення рівних можливостей на ринку праці.

Ще одна форма дискримінації – це дискримінація за віком або ейджизм. Вимоги до віку – ще один суттєвий аспект оголошень про вакансії, що має подальший негативний вплив на зайнятість населення. Більшість роботодавців шукають молодих працівниць до тридцяти або до сорока років. Хоча вимоги до віку присутні й в оголошеннях, розрахованих на чоловіків, роботодавці часто вимагають досвіду роботи, не думаючи про те, як і де молода людина могла його набути. Часто практикуються не передбачені законодавством, не оформлені юридично, надмірно довгі випробувальні терміни, під час яких випробуваний отримує зменшену зарплату, а іноді – ніякої. Більшість вакансій для жінок (секретарки, няньки, танцюристки, офіціантки) на загальнокультурному рівні асоціюються виключно з молодими жінками. Тому жінки старшого віку стикаються з подвійною проблемою: їх не приймають на посади, у тому числі на добре оплачувані менеджерські, через гендерні обмеження, і так само їх не приймають на більшість вакансій, які визначаються жіночими, через вікові обмеження. Але й не всі молоді жінки можуть отримати роботу, доступну для жінок, через дискримінацію за сімейним станом. Як наслідок, дискримінація існує з обох боків вікового спектра. Лишається невелика можливість, де жінки сприймаються як серйозні кандидати на місце – до тридцяти п'яти років, але із дітьми шкільного віку.

Найвищий рівень безробіття (за методологією МОП) спостерігався серед молоді віком 15 – 24 роки, а найнижчий – серед осіб віком 40 – 59 років. Слід зазначити, що рівень безробіття населення віком 15 – 70 років у мешканців сільської місцевості на 0,5 в.п. перевищував відповідний показник серед городян, а в чоловіків – на 3,1 в.п. рівень безробіття жінок. У 2016 р., порівняно з 2015 р., зростання цього показника відбулося в усіх вікових групах, за винятком осіб віком 30 – 34 роки (скорочення на 0,8 в.п.) та осіб віком 60 – 70 років (не змінився) [2].

Згідно з даними дослідження Міжнародного кадрового порталу hh.ua [5], більшість респондентів упевнені, що існує дискримінація за віком на ринку праці. Половина респондентів відзначили, що були випадки, коли їм відмовляли в роботі через невідповідність віку вакантної посади. Майже чверть опитаних вказали, що при відмові їм не повідомляли причину, але було зрозуміло, що роботодавець не влаштував саме вік здобувача. Дискримінація за віком на ринку праці України, хоча і заборонена законодавством, на жаль, залишається поширеним явищем. 43 % опитаних відзначили,

що є безліч пропозицій про роботу, які передбачають відповідність кандидата віковим побажанням роботодавця.

Третина «білих комерців» вказує, що є проблеми з працевлаштуванням серед осіб передпенсійного віку через їх консерватизм, меншу креативність, їм важче працювати з новими технологіями, ніж у осіб молодого віку. Трохи менше четвертої частини опитаних також виділили вікову дискримінацію, яку відчуває на собі молодь через брак досвіду. Тобто залишається невеликий інтервал найбільш пріоритетних працівників. Молодь роботодавці останнім часом почали охоче приймати на роботу з метою економії на заробітній платі. Такий підхід дає можливість отримати більш лояльних співробітників, готових працювати за невеликі гроші, і в перспективі вирощувати висококваліфікованих професіоналів всередині компанії. Майже в половині офісів є програми стажувань для студентів і початківців. Ще в 18 % офісів такі програми з'явилися в 2016 р. Тільки третина українських компаній не практикує працевлаштування студентів і молодих фахівців. Кожен п'ятий респондент вважає, що сьогодні найбільш яскраво виражена вікова дискримінація по відношенню до людей пенсійного віку. Саме пенсіонерам найскладніше бути поміченими роботодавцем і працевлаштуватися на будь-яку посаду в компанії [5].

Ще одна форма – це гендерна дискримінація за зовнішністю або лукізм.

Лукізм являє собою соціальну проблему особливого роду насамперед в силу своєї латентності й широкої розповсюженості, адже в основі дискримінації є неререфлексована практика оцінювання зовнішнього вигляду людини. Перевага одних людей іншим відбувається на основі цінностей, установок, стереотипів, отриманих і засвоєних у процесі соціалізації. Дискримінація здійснюється в тому числі підтримкою і поширенням думок, суджень, міфів про зв'язок зовнішнього виду й внутрішнього змісту людини. У цьому аспекті велика роль у відтворенні лукізму належить ЗМІ [13].

Вимоги до зовнішності з боку роботодавців, що шукають працівників на різні посади, особливо з боку тих, що шукають жінок, є звичайним явищем. Оголошення про вакансії, де фізична зовнішність прямо не стосується до роботи, що буде виконуватися, на відміну від сфери розваг або модельного бізнесу, часто містять вимоги до ряду фізичних якостей. Це стосується посад усіх рівнів, навіть менеджерських. Оскільки такі вимоги з'являються практично завжди в оголошеннях, розрахованих саме на жінок, вони є дискримінаційними і мають непропорційний вплив на можливості працевлаштування жінок порівняно з чоловіками. В оголошеннях про вакансії офіціанток та продавщиць вимоги до зовнішності часто є одними з декількох або, навіть, єдиними вимогами до

пошукачок. Так само оголошення про секретарські вакансії дуже часто розраховано на жінок і містять очікування стосовно зовнішності, часто на додаток до вимог щодо професійних кваліфікацій або освіти. Роботодавці, що шукають жінок на фахові та менеджерські посади, що є сьогодні рідкістю, також часто висувають суперечливі вимоги до зовнішності.

В останні роки у зв'язку з розгортанням збройного конфлікту на Сході країни з'явилась ще одна група населення, яка так чи інакше піддається дискримінації, це внутрішньо переміщені особи. Тобто громадяни України, які покинули тимчасово окуповану територію Луганської, Донецької області та зареєструвалися на територіях, яку контролює українська влада. За даними Мінсоцполітики найбільше внутрішньо переміщених осіб зареєстровано в Донецькій (676 533 особи), Луганській (251 231 особа), Харківській (212 557 осіб), у м. Київ (127 026 осіб), Запорізькій (118 878 осіб), Дніпропетровській (76 457 особи), та Київській (48 975 осіб) областях [6].

Згідно з дослідженнями КМІС 61 % переселенців не відчувають упередженого ставлення до себе, а 48 % не мають наміру повертатися в колишнє місце проживання. Також 3 % опитаних переселенців відчувають упереджене ставлення до себе постійно, 11 % – періодично, 21 % – відчувають поодинокі випадки, а 5 % було важко відповісти на питання.

Серед тих, хто відчуває упереджене ставлення до себе, 50 % повідомили, що відчувають таке ставлення з боку звичайних людей (колег, сусідів), 31 % – державних службовців, 30 % – орендодавців, 22 % – роботодавців, 10 % – вчителів, лікарів і 4 % – правоохоронних органів.

#### БІБЛІОГРАФІЧНІ ПОСИЛАННЯ

1. Galliano, G. (2003). *Gender: Crossing Boundaries*. Balmont, California: Tomson Wadsworth.
2. Безробіття за методологією МОП. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
3. Гендерний підхід: історія, культура, суспільство / ред. Л. Гентош. – Львів: ВНТЛ Класика, 2003. – С.30.
4. Гендер для медій. Підручник із гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей. / Маєрчик М., Плахотнік О., Ярманова Г. – Київ: Критика, 2013. – 216 с.
5. Дискримінація по возрасту: кого притесняють на украинском рынке труда / исследование Международного кадрового портала hh.ua. – Режим доступу: [http://mmr.ua/show/diskriminatsiya\\_po\\_vozrastu\\_kogo\\_pritesnyayut\\_na\\_ukrainskom\\_gynke\\_truda#513577645.1503405413](http://mmr.ua/show/diskriminatsiya_po_vozrastu_kogo_pritesnyayut_na_ukrainskom_gynke_truda#513577645.1503405413)
6. Дослідження «Внутрішньо переміщені особи: соціальна та економічна інтеграція в приймаючих громадах» – Київ, 2016. – Режим доступу: [http://pleddg.org.ua/wp-content/uploads/2016/05/IDP\\_REPORT\\_PLEDDG\\_edited\\_09.06.2016.pdf](http://pleddg.org.ua/wp-content/uploads/2016/05/IDP_REPORT_PLEDDG_edited_09.06.2016.pdf)
7. Женщин-переселенок на рынке труда дискриминируют по гендеру и возрасту – исследование / Центр информации про права человека. – Режим доступу: [https://humanrights.org.ua/ru/material/zhinokpereselenok\\_na\\_rinku\\_praci\\_diskriminujut\\_za\\_jenderom\\_i\\_vikom\\_ta\\_stigmatizujut\\_doslidzhennja](https://humanrights.org.ua/ru/material/zhinokpereselenok_na_rinku_praci_diskriminujut_za_jenderom_i_vikom_ta_stigmatizujut_doslidzhennja)
8. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. – Режим доступу: <http://www.refugee.net.ua>
9. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків». – Режим доступу: <http://www.zakon.rada.gov.ua>
10. Закон України «Про охорону праці». – Режим доступу: <http://www.zakon.rada.gov.ua>
11. Кількість незайнятого населення, що перебувало на обліку в державній службі зайнятості, за статтю та професійними групами у 1999-2006 рр. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
12. Московская А.А. Стереотипы или конкуренция? Анализ некоторых гендерных предпочтений работодателей / А.А. Московская // Социс. – 2002. – № 3. – С. 52 – 61.
13. Орех Е.А. Феномен лукизма и возможности его социологического анализа / Е.А. Орех. – Режим доступу: <http://jour.isras.ru/upload/journals/1/articles/4585/public/4585-9369-1-PB.pdf>
14. Середня заробітна плата за видами економічної діяльності. – Режим доступу: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2016/gdn/reg\\_zp\\_m/reg\\_zpm16\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2016/gdn/reg_zp_m/reg_zpm16_u.htm)

Згідно з даними дослідження бачимо, що на ринку праці переселенці загалом на відчувають проявів дискримінації, проте такі випадки зустрічаються. Загалом 16 % опитаних ставляться до переселенців дуже добре, 27 % – швидше добре, ніж погано, 44 % – нейтрально, 4 % – швидше негативно, ніж позитивно, 1 % – дуже негативно, 8 % – залежно від самих переселенців [17].

Подібне дослідження проводилось у 2016 – 2017 рр. «Центром зайнятості вільних людей». Методом фокус-груп досліджувались проблеми жінок серед внутрішньо переміщених осіб і встановлено, що жінка-переселенка зіштовхується загалом із такими самими проявами дискримінації, як і жінка з пропискою на підконтрольній території. Проте все ж деякі респонденти вказали, що дискримінація жінок внутрішньо переміщених осіб додатково посилюється стигматизацією групи внутрішньо переміщених осіб у цілому, що створює додаткові бар'єри в пошуку роботи [7].

**Висновки.** Під дискримінацією розуміється нерівне становище окремих працівників або груп працівників, виділених якоюсь соціально-демографічною ознакою, але мають однакові характеристики за ознакою продуктивності, що призводить до різного ставлення й нерівних можливостей як на ринку праці, так і в процесі трудової діяльності, і в підсумку – до зниження ефективності національної економіки. В Україні пряма форма дискримінації зустрічається не так часто, проте, на жаль, прихована проявляється по відношенню до різних категорій громадян: за статтю, за віком, за зовнішністю, за станом здоров'я тощо. У всіх формах простежується гендерний акцент. Дискримінація часто пов'язана саме з стигматизацією відносно певних груп у суспільстві.

15. Соціально-трудова відносина зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку: монографія / А. М. Колот, І. Ф. Гнибіденко, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота, І. Ф. Гнибіденка. — Київ : КНЕУ, 2015. — 295 с.
16. У країнах ЄС середня зарплата жінок на 23,4% менше, ніж у чоловіків / Європейська правда. — Режим доступу: <http://www.eurointegration.com.ua/news/2017/03/6/7062592>
17. Цензор.нет. — Режим доступу: [https://ua.censor.net.ua/news/412099/61\\_pereselentsiv\\_ne\\_vidchuvayut\\_uperedjenogo\\_stavlennya\\_do\\_sebe\\_a\\_48\\_ne\\_mayut\\_namiru\\_povertatysya\\_v](https://ua.censor.net.ua/news/412099/61_pereselentsiv_ne_vidchuvayut_uperedjenogo_stavlennya_do_sebe_a_48_ne_mayut_namiru_povertatysya_v)

## REFERENCES

1. Galliano Grace. (2013). *Gender: Crossing Boundaries*. — Wadsworth.
2. *Bezrobittya za metodolohiyeyu MOP* [Unemployment based on ILO methodology] Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua/>
3. *Hendernyi pidkhid: istoriia, kultura, suspilstvo* [Gender approach: history, culture, society]. (2003). ed. L. Hentosh. Lviv, VNTL Klasyka. 30.
4. *Hender dlya mediy. Pidruchnyk iz hendernoyi teoriyi dlya zhurnalistyky ta inshykh sotsiohumanitarnykh spetsial'nostey* [Gender for media. A Handbook on Gender Theory for Journalism and Other Socio-Humanities]. (2013). ed. Mayerchik M., Plakhotnik O., Yarmanova H. 216.
5. *Dyskryminatsiia po vozrastu: koho prytesnyayut na ukraïnskom rynke truda. yssledovanye Mezhdunarodnoho kadrovoho portala hh.ua* [Discrimination by age: who is oppressed in the Ukrainian labor market / research of the International Personnel Portal hh.ua]. Retrieved from [http://mmr.ua/show/diskriminatsiya\\_po\\_vozrastu\\_kogo\\_prytesnyayut\\_na\\_ukraïnskom\\_rynke\\_truda#513577645.1503405413](http://mmr.ua/show/diskriminatsiya_po_vozrastu_kogo_prytesnyayut_na_ukraïnskom_rynke_truda#513577645.1503405413)
6. *Doslidzhennya «Vnutrishn'o peremishcheni osoby: sotsial'na ta ekonomichna intehtatsiia v pryymayuchykh hromadakh»* [Study "Internally Displaced Persons: Social and Economic Integration in Host Communities"]. Retrieved from [http://pleddg.org.ua/wp-content/uploads/2016/05/IDP\\_REPORT\\_PLEDDG\\_edited\\_09.06.2016.pdf](http://pleddg.org.ua/wp-content/uploads/2016/05/IDP_REPORT_PLEDDG_edited_09.06.2016.pdf)
7. *Zhenshchyn-pereselenok na rynke truda dyskryminuyut po henderu y vozrastu – yssledovanye* [Migrant women in the labor market are discriminated against in terms of gender and age - research]. Retrieved from [https://humanrights.org.ua/ru/material/zhinokpereselenok\\_na\\_rinku\\_praci\\_diskriminuiut\\_za\\_jenderom\\_i\\_vikom\\_ta\\_stigmatizuiut\\_doslidzhennia](https://humanrights.org.ua/ru/material/zhinokpereselenok_na_rinku_praci_diskriminuiut_za_jenderom_i_vikom_ta_stigmatizuiut_doslidzhennia)
8. *Zahal'na deklaratsiia prav lyudyny vid 10.12.1948 r.* [The Universal Declaration of Human Rights of 10.12.1948]. Retrieved from <http://www.refugee.net.ua>
9. *Zakon Ukrayiny «Pro zabezpechennya rivnykh prav ta mozlyvostey zhinok ta cholovikiv»* [The Law of Ukraine "On Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men"]. Retrieved from <http://www.zakon.rada.gov.ua>
10. *Zakon Ukrayiny «Pro okhoronu pratsi»* [The Law of Ukraine "On Labor Protection"]. Retrieved from <http://www.zakon.rada.gov.ua>
11. *Kil'kist' nezaynyatoho naseleennya, shcho perebuvalo na obliku v derzhavniy sluzhbi zaynyatosti, za statyyu ta profesiynnyy hrupamy u 1999-2006 rr.* [The number of unemployed people registered with the State Employment Service, by sex and by professional groups in 1999-2006.]. Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua>
12. Moskovskaya A.A. (2002). Stereotypy ili konkurenciya? Analiz nekotoryh gendernykh predpochtenij rabotodatelej [Stereotypes or competition? Analysis of some gender preferences of employers]. *Sotsys.* (3), 52 – 61.
13. Orekh E.A. *Fenomen lukyza y vozmozhnosty ego sotsyolohycheskoho analiza* [The phenomenon of Lukasmas and the possibilities of its sociological analysis] Retrieved from <http://jour.isras.ru/upload/journals/1/articles/4585/public/4585-9369-1-PB.pdf>
14. *Serednya zarobitna plata za vydamy ekonomichnoyi diyal'nosti* [Average wages by types of economic activity]. Retrieved from [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2016/gdn/reg\\_zp\\_m/reg\\_zpm16\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2016/gdn/reg_zp_m/reg_zpm16_u.htm)
15. Kolot, A. M., Hnybidenko, I. F., Herasymenko, O.O. and others. (2015). *Sotsial'no-trudovi vidnosyny zaynyatosti: suchasni tendentsiyi, vyklyky, shlyakhy rozvytku* [Social-Labor Relations of Employment: current trends, challenges, ways of development], KNEU, Kyiv, Ukraine.
16. U krayinakh YeS serednya zarplata zhinok na 23,4% menshe, nizh u cholovikiv [In the EU, the average wage of women is 23.4% less than that of men]. *Yevropeys'ka pravda*. Retrieved from <http://www.eurointegration.com.ua/news/2017/03/6/7062592>
17. *Tsenzor.net*. Retrieved from [https://ua.censor.net.ua/news/412099/61\\_pereselentsiv\\_ne\\_vidchuvayut\\_uperedjenogo\\_stavlennya\\_do\\_sebe\\_a\\_48\\_ne\\_mayut\\_namiru\\_povertatysya\\_v](https://ua.censor.net.ua/news/412099/61_pereselentsiv_ne_vidchuvayut_uperedjenogo_stavlennya_do_sebe_a_48_ne_mayut_namiru_povertatysya_v)

**Гоць Аліна Анатоліївна** – кандидат соціологічних наук, доцент  
Луганський національний університет імені Тараса Шевченка  
Адреса: 92700, м. Старобільськ, вул. Гоголя, 1,  
E-mail: [ukolova\\_alina@ukr.net](mailto:ukolova_alina@ukr.net)

**Gots Alina A.** – PhD in Sociology, As. Prof.  
Lugansk Taras Shevchenko National University  
Address: 1, Hoholya St., Starobilsk, 92700, Ukraine  
E-mail: [ukolova\\_alina@ukr.net](mailto:ukolova_alina@ukr.net)  
ORCID: 0000-0001-9675-8032