

*С. Пономарьов*

**АНТИДИСКРИМІНАЦІЙНА ПОЛІТИКА В УКРАЇНІ:  
ПРОБЛЕМА КОМПЛЕКСНОСТІ У ВИЗНАЧЕННІ  
ДИСКРИМІНАЦІЇ**

Статею 1 Конституції України держава проголосила себе “демократичною, соціальною та правовою” [15], узявши на себе, таким чином, відповідальність побудувати суспільство, яке буде цілком відповідати концептуальним вимогам демократії та правової держави. В цьому контексті важливо звернути увагу на те, що демократія – це не тільки прояв волі більшості, але й гарантія та захист прав меншості [19, с. 163] – чи то етнічна, релігійна, сексуальна або політична меншина. Т. Джефферсон зазначав, наприклад, що “воля більшості по-винна в усіх випадках домінувати, але, щоб ця воля була правомірною, вона має бути розумною, щоб меншість мала рівні права, порушення яких було б гнобленням” [4, с. 238]. Конституція України в статті 24 втручається в цьому принципові, забороняючи практику будь-яких привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками” [15].

Незважаючи на наявність в Конституції та низці законів України (як-от, Закон України “Про національні меншини” від 25.06.1992 № 2495-ХІІ та Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” від 08.09.2005 № 2866-IV) декларованих заборон дискримінації, існує значний доробок емпіричних доказів того, що в Україні сьогодні існує високий рівень нерівності у різних сферах соціально-економічного, політичного та культурного життя серед чоловіків та жінок, громадян, які належать до різних етнічних груп, мають певні фізичні вади (особи з функціональними обмеженнями, інваліди), альтернативну сексуальну орієнтацію або гендерну ідентичність. Така нерівність найчастіше не є випадковою, але характеризує умови соціально-економічного життя і, таким чином, заслуговує на увагу.

Для подолання цієї нерівності та вирішення інших проблем, пов'язаних з дискримінацією, необхідна ефективна антидискримінаційна політика, яка охоплювала б як антидискримінаційне законодавство, так і систему інституцій та механізмів і програмних заходів, спрямованих на подолання дискримінації та її наслідків [16, с. 13]. На жаль, в Україні така система відсутня й досі: існуючі механізми захисту не

дозволяють жертвам дискримінації ефективно захищати себе й швидко відновлювати свої порушені права. В законодавстві бракує не тільки ефективних механізмів (не встановлено цивільну та адміністративну відповідальність у разі вчинення дискримінації, а кримінальна відповідальність хоч і встановлена (ст. 161 Кримінального кодексу України), але має дуже вузький сенс [17, с. 386], і майже не застосовується), за допомогою яких жертви дискримінації могли б захистити свої права [16, с. 3], але й будь-якого визначення дискримінації. Закони України ані дають визначення дискримінації як такої, ані визначають різні форми дискримінації, а, відповідно, й не вирізняють різні наслідки та ефекти, які різні форми дискримінації можуть мати. У ситуації, коли саме поняття дискримінації є складним і багатоаспектним, коли різні форми дискримінації вимагають різних підходів до врегулювання, коли специфікою дискримінації є той факт, що докази дискримінаційних дій, як правило, знаходяться в руках тих, хто їх вчиняє, що серйозно ускладнює процес доведення випадків дискримінації в суді, відсутність чіткого визначення дискримінації в законодавстві вкрай негативно впливає на ефективність функціонування системи протидії дискримінації в цілому.

У світлі вищевикладених фактів та в дусі нормативності щодо адаптації в українському законодавстві комплексного (холістичного) підходу до визначення дискримінації, розглянемо це поняття і пов'язані з ним проблеми законодавчого врегулювання.

У розумінні багатьох людей дискримінація передбачає явну, цілеспрямовану ворожість (пряма дискримінація) до представників груп меншин. Проте дискримінація може означати більше, ніж цілеспрямовані дії, як, наприклад, відмова у працевлаштуванні або звільнення з роботи. Найчастіше, і особливо з наявністю законів, які забороняють пряму дискримінацію (Конституція України, ст. 24, наприклад), дискримінація є або прихованою, або завуальованою. Дослідження із соціальної психології часто відмічають, що відносно автоматичні когнітивні процеси, про які актор і навіть сама жертва можуть не здогадуватися, часом призводять до дискримінації.

У 1954 році соціолог Г. Оллпорт описав пряму дискримінацію та виокремив у ній низку послідовних та взаємопов'язаних етапів реалізації дискримінаційної дії: словесний (вербальний) антагонізм, уникнення, сегрегація, фізичний напад та винищення [1]. Дослідник писав, що кожен з цих етапів створює сприятливі умови для виникнення наступного, але люди в більшості випадків не досягають останніх етапів у "еволюції індивідуальної дискримінації", якщо тільки не отримують

підтримку власної дискримінаційної поведінки на попередніх етапах [1, с. 34].

*Словесний (вербальний антагонізм)* включає принизливі висловлювання на адресу представників меншин в присутності їх представників або без. Самі по собі вони не можуть вважатися протизаконними (якщо тільки не набувають достатньої постійності й не переростають у визначальні чинники праці або життя жертви дискримінації [2, с. 56]), але такі висловлювання є явним виразом ворожості та агресії, а також, на думку низки дослідників (Дж. Довідіо, С. Фіске, К. Таласка та ін.), передують та співіснують з більш явними та шкідливими формами дискримінаційного ставлення, як-от, відмова у працевлаштуванні [2, с. 56].

*Уникнення* передбачає виключну преференцію в асоціюванні з представниками власної соціальної групи, яка є наслідком ізоляції представників груп меншин. У свою чергу, така ізоляція призводить до займання представниками груп меншин соціо-економічних ніж більш низького статусу та підриває їх можливості кар'єрного зростання через виключеність з неформальних мереж комунікації [5, с. 128]. Таким чином, хоча уникнення може виглядати нешкідливим і природнім (право людини обирати власне коло спілкування), але кумулятивно, воно може призвести до виключення та сегрегації, які можуть бути настільки ж шкідливими, як і більш прямі та активні дії дискримінаційного характеру.

*Сегрегація* має місце там, де люди активно виключають представників груп меншин з доступу до ресурсів та послуг соціально-економічних інституцій. Найяскравішими прикладами є відмова в отриманні освіти, працевлаштуванні та доступу до системи охорони здоров'я через такі ознаки, як раса, належність до певної етнічної групи, сексуальна орієнтація тощо [1, с. 51].

*Фізичний напад* на представників меншин також пов'язаний з іншими явними формами дискримінації [8, с. 5]. Злочини на ґрунті ненависті (hate crimes) тісно пов'язані з вираженням явної агресії по відношенню до представників дискримінованих соціальних груп та є наслідком уявної загрози економічному добробуту і культурним цінностям більшості [2, с. 58].

Найчастіше з прямою дискримінацією в Україні стикаються представники етнічних (цигани, татари) та расових меншин. Роботи О. Белікова, Н. Зіневича, А. Теннера та ін., присвячені проблемам ромів (циган) на теренах сучасної України, наводять яскраві приклади дискримінації цієї етнічної меншини. Як пише А. Теннер, в Україні сьогодні склалася дуже складна ситуація із взаєминами циган з оточую-

чим населенням. Хоча наприкінці 90-х рр. спосіб життя близько 70 відсотків циган майже не відрізнявся від способу життя оточуючого населення [11], в українців сформувався переважно негативний образ цілого народу, що тягарем ліг на плечі самих ромів, яким доступ до ринку праці, системи охорони здоров'я та освіти був великою мірою закритий [9, с. 24]. Так, у 90-х роках у Закарпатській області лише 31,1 % працездатних циган мали роботу (в області зайнятість населення складала 93 %). У 2001 р. з 4062 циган Дніпропетровської області у виробництві працювало 1955 осіб. Їх труд використовували лише на роботах, що не потребували спеціальних знань та вмінь. Завідувач юридичного відділу Асоціації молодих ромів України С. Давида підкреслював: “Працевлаштувати цигана практично неможливо. Не беруть навіть двірниками. Ми пробували допомагати, та марно” [11].

Гостро стоїть і проблема расизму, ксенофобії та антисемітизму в Україні. Схожою з проблемою ромів є проблема вихідців з країн Африки та Азії у сфері працевлаштування. Лише невеликий відсоток мають легальний заробіток [20]. Найбільше з проявами несправедливого ставлення (*прим. авт. – у різних сферах соціально-економічного життя*) до себе з боку українців стикалися вихідці із африканських країн (80 %), Афганістану (47 %), Китаю (41,6 %), Пакістану (38,4 %), країн Близького та Середнього Сходу (31 %) [12, с. 136]. Згідно з доповіддю Amnesty International (Міжнародна амністія), у 2007 році від фізичних нападів на ґрунті расизму постраждали 60 людей вихідців з Африки та Азії. Шість випадків завершилися смертю жертв. У 2008 році вже трапилося понад 30 нападів, вмотивованих расизмом, чотири з яких – смертельні випадки [10, с. 15]. У тому самому звіті також зазначається, що не дивлячись на напади та фізичне насильство, які сталися на ґрунті расизму і расової нетерпимості, а також незважаючи на упереджене ставлення з боку міліції, український уряд неохоче визнає цю проблему та необхідність їй протидіяти [10, с. 19].

Навіть тоді, коли законодавство у переважній більшості випадків забороняє пряму дискримінацію, люди все одно мають упереджене ставлення до представників груп меншин, яке носить характер непрямого, несвідомого та автоматичного [3, с. 493]. І хоча упереджене ставлення не обов'язково втілюється у дискримінаційних діях з негативним ефектом, усталеність такого ставлення може призводити до неусвідомлених або завуальованих форм дискримінації, яка заміщує цілеспрямовану агресію. Неявна упередженість знаходить своє втілення як у зображенні представників меншин у мас-медіа (різниця між представниками більшості та меншості – лінгвістична, культурна, релігійна, гендерна, сексуальна – часто перебільшується таким чином, що

представники груп меншості зображуються як аутсайтери, яких варто уникати), так і у фактичній нерівності у сферах працевлаштування, освіти та охорони здоров'я [2, с. 58].

Треба звернути увагу на те, що упередженість необов'язково має бути виключно негативною для того, аби приводити до дискримінації. Наприклад, можна відмовити у можливості просування по службі людині, яка належить до іншої етнічної групи, має альтернативну сексуальність або належить до протилежної статі, вважаючи її непоганою людиною, але некомпетентною. У той самий час, аналогічно некомпетентний представник більшості має можливість отримати додаткове тренування для покращення професійної компетенції або навпаки, представника меншини із виключною компетентністю можна не перевести на кращу посаду тільки через те, що він або вона не є "однією з нас".

Непряма упередженість також втілюється в тому, що представники більшості звинувачують представників меншості у своїй дискримінації. З'являється своєрідне замкнене коло: представники меншості мають докласти всіх зусиль на злиття з більшістю, але в той самий час не повинні нав'язуватися і взагалі "бути видимими" там, де не треба [3, с. 491].

Усі прояви дискримінаційної упередженості являють собою суттєві перепони на шляху до встановлення рівності. Упередженість важко задокументувати та її вплив на дії дискримінаційного характеру важко виміряти. Попри це, дискримінаційна упередженість може мати неабиякий негативний ефект. Найчастіше жертвами дискримінаційної рівності стають, разом із представниками расових та етнічних груп меншин, жінки та представники ЛГБТ (лесбійки, геї, бісексуали та транссексуали) спільноти.

У сфері працевлаштування диспропорційність представлення за ознакою статі є поширеним явищем. Показовими є оголошення про вакансії, які, через вказання бажаної статі працівника, "явно дискримінують як жінок, так і чоловіків, оскільки вони зменшують рівність можливостей на ринку праці" [16, с. 6]. За результатами досліджень Human Rights Watch (Нагляд за правами людини), наприклад, понад 60 відсотків вакансій були розраховані лише на чоловіків, а решта – на представників обох статей [18, с. 20-21]. В цьому ж звіті містяться дані, які переконливо свідчать про наявність значного рівня гендерної дискримінації, пов'язаної з віком, сімейним статусом та зовнішністю.

Привертає увагу і відсутність гендерного балансу в політичному житті. У Радянській Україні жінки становили понад 33 % депутатів

Верховної Ради УРСР, що стало результатом введення у 80-х роках тендерної квоти. В сучасній Україні ситуація є значно гіршою:

- у 1994 році у Верховній Раді України було 19 жінок-депутатів;
- у 1998-2002 рр. жінки становили 7,6 % членів Парламенту;
- у 2006 році до Верховної Ради України було обрано 38 жінок-депутатів, що становить 8,5 % від загальної кількості народних депутатів [16, с. 7].

Серед представників ЛГБТ спільноти 78,2 % з тих, хто працював або намагався працевлаштуватися відзначили, що зіштовхувалися з тим або іншим порушенням своїх прав, нерівним, упередженим ставленням до себе в трудовій сфері [21, с. 49]. Найчастіше це відмова в прийомі на роботу (76,9 %), відмова в просуванні по службі (87,0 %), заниження заробітної плати (80 %), створення несприятливих умов для роботи (95,5 %) або звільнення (85 %) [13, с. 36].

Гомосексуали, яким доводилося звертатися за допомогою в медичні установи, також заявляли про порушення своїх прав. Зокрема, 13,5 % з них повідомили, що інформація про стан їхнього здоров'я, або сексуальну орієнтацію була розголошена медичними працівниками третім особам [21, с. 53]. 22,5 % респондентів повідомили, що зіштовхувалися з дискримінацією у сфері послуг [21, с. 53].

Дискримінація також може базуватися на загальних уявленнях про представників певної меншини, які приписуються конкретному індивідууму – статистична дискримінація. Проблемами цього типу дискримінації займалися, серед інших, К. Ерроу, С. Коат, Дж. Лурі, С. Лунд-берг, Р. Шатц та І. Фелпс [2, с. 61]. Прикладом такої дискримінації буде те, що якщо працедавець вважає, що наявність судимості означає незадовільне виконання посадових обов'язків, а також вважає, що роми (цигани), наприклад, мають в середньому вищий відсоток людей із судимістю, та не може перевірити факт судимості конкретного апліканта на посаду, він може відмовити йому виключно операючись на свої виводи, а не на основі перевірки кваліфікованості. Відповідно, така практика має бути незаконною у сфері працевлаштування та інших сферах соціально-економічного життя, оскільки вона використовує уявні характеристики групи та визначає прийняття рішення про конкретну людину.

На нашу думку, результатом аналізу вищезазначених типів дискримінації стає таке визначення дискримінації, що має включати дві компоненти: 1) *дискримінація за диспаратним ставленням* (disparate treatment discrimination), або *диференційне ставлення за ознаками певних характеристик груп меншості (раси, національності, етнічної приналежності, релігії, гендеру, сексуальної орієнтації та ін.)*, яке має

негативний ефект на групу меншості; 2) *дискримінація за диспаратним наслідком* (disparate impact discrimination) або *ставлення на основі неправильно визначених факторів, відмінних від основних характеристик груп меншості*, яке має негативний ефект на групу меншості (диференційний ефект) [2, с. 39-53]. Кожна з цих компонент заснована на поведінці та ставленні, які мають негативний ефект на групу меншості, однак компоненти різняться у тому, що дискримінаційне ставлення визначається або самою характеристикою або характеристиками груп(и) меншості, або низкою інших ознак, які призводять до диференційного результату для груп(и) меншості.

Перша компонента визначення дискримінації має місце тоді, коли до представника групи меншості ставляться менш позитивно, ніж до представника групи більшості, що знаходиться в аналогічному положенні, та коли перший зазнає негативних наслідків через подібне диференційне ставлення. Таке визначення дискримінації відповідає прямій дискримінації та використовується у більшості соціальних наук на позначення нерівного ставлення за ознакою певної характеристики групи меншості.

Мовою законодавства перша компонента може бути інтерпретована як заборона дискримінації через ту чи іншу характеристику (ознаку) людини. Наприклад, якщо роботодавець відмовляє найняти, підвищити, звільняє робітника або приймає рішення платити йому/їй менше через стать, етнічну приналежність, релігійні або філософські погляди, сексуальну орієнтацію і т. д., він [роботодавець] винний у дискримінації за диспаратним ставленням.

У цьому контексті важливо відміти те, що слово “через” було виділене нами небезпідставно. Оскільки на практиці “через” інтерпретують як вимогу доведення того, що певна характеристика була мотивом для вчинення дискримінаційної дії або визначальним фактором дискримінаційного ставлення, є загроза того, що закон може стати на бік ініціатора дискримінації, який вкаже на те, що його/її дискримінаційне ставлення було ненавмисним, але визначалося незнанням або неусвідомленням того факту, що його/її дії можуть носити дискримінаційний характер (феномен, який трапляється часто, що відображено в низці досліджень з психології [2, с. 50]). Саме через цей факт деякі дослідники (Дж. Аллен, Д. Оппенгеймер та ін.) відзначають, що законодавча інтерпретація прямої умисної дискримінації має бути розширена аж до включення актів дискримінації, вчинених через неусвідомленість або недбалість [7, с. 345].

Друга компонента визначення дискримінації, яка споріднена з непрямою дискримінацією та упередженим ставленням, охоплює мо-

менти, в яких несправедливе ставлення базується на неправильно визначених факторах, які створюють диференційний дискримінаційний ефект. У залежності від того, наскільки важливою є причина використання певного процесу, який може мати диференційний ефект, та наскільки доступними й адекватними є інші процеси, які не мають диференційного ефекту, певний дискримінаційний процес можна вважати або не вважати легальним.

На практиці антидискримінаційного законодавчого регулювання, ця компонента вирішує проблему, за якою певні, на перший погляд нейтральні, практики – будь то у сфері трудових відносин або освіти та охорони здоров'я – мають негативний диференційний наслідок для груп меншин. Він включає в себе контроль за такими вимогами, як, наприклад, мінімальний рівень освіти, необхідний для зайняття певної посади, працевлаштування людей із судимістю, дрес-код та ін., які за певних обставин можуть приводити до диспаратних наслідків для груп меншин. Завданням цієї компоненти визначення дискримінації є, в першу чергу, видалення неприродних бар'єрів на шляху економічного та освітнього прогресу представників груп меншин. По-друге, це раціоналізація існуючих практик у різних сферах людської діяльності, остаточною метою якої є встановлення більшої рівності та соціальної справедливості. Так, якщо працедавець, наприклад, не може довести беззаперечну легітимність використовуваної практики, що має дискримінаційні наслідки для певних груп населення, він має замінити її іншою, менш шкідливою.

У контексті забезпечення ефективності антидискримінаційної політики через формулювання холістичного визначення дискримінації треба взяти до уваги й її кумулятивний аспект, на який звертають увагу такі дослідники, як Р. Бленк, М. Дебеді та К. Сітро [2, с. 68]. Наведені вище визначення передбачають певну ступінь епізодичності, тобто бачення дискримінації як певного феномену, який трапляється в певний час у певній сфері соціально-економічного та політичного життя. Натомість, бачення дискримінації через призму епізодичності може бути неадекватним реальності, в якій дискримінація являє собою динамічний процес, який протікає протягом певного часу, набуває різних форм та проявляється в декількох царинах людського життя.

По-перше, ефекти дискримінації може кумулюватися протягом кількох поколінь (історичність дискримінації). Наприклад, дискримінація попередніх поколінь та сформовані у них внаслідок дискримінації моделі поведінки, очікування, аттїтуди можуть вплинути на наступні покоління, визначаючи їх поведінку та преференції.

По-друге, ефекти дискримінації можуть кумулюватися протягом життя та в різних сферах життя однієї людини. Навіть найменші прояви дискримінації щодо певної людини в одній із сфер її життя можуть мати негативні кумулятивні наслідки (обмежені можливості) в інших сферах та взагалі.

По-третє, ефекти дискримінації можуть кумулюватися протягом життя однієї людини в одній сфері життя. Знову таки, наявність найменшої за ступенем дискримінації у різні періоди життя в одній сфері може мати значні кумулятивні наслідки, визначаючи подальші ставлення та поведінку людини [2, с. 68-69; 5, с. 156].

Треба визнати, що хоча включення такого підходу до формулювання або інтерпретації поняття дискримінації в українському законодавстві має сенс через велику кількість прикладів імплементації нейтральних законів або практик, які мають негативний ефект на групи меншин через дискримінацію в інший час та в іншому місці у соціальній системі, це зробити надзвичайно важко. Закон переважно не передбачає аспекту кумулятивності через неможливість зобов'язання жодних інституцій брати на себе відповідальність за вирішення проблем, які не лежать в їх юрисдикції. Також важко встановити незаконність певних практик, якщо вони не є безпосередньо дискримінаційними, але непрямо “просувають” дискримінацію.

Отже, на завершення слід констатувати, що для того, аби антидискримінаційна політика в Україні взагалі та антидискримінаційне законодавство в Україні, зокрема, були ефективними, вони мають адаптувати двокомпонентне визначення дискримінації, що є достатньо широким для охоплення цілої низки поведінкових моделей, навіть якщо вони не є явно незаконними, але носять дискримінаційний характер (непряма, завуальована дискримінація) або мають диференційні, диспаратні наслідки. В контексті вищенаведених визначень дискримінація має інтерпретуватися законодавством як динамічний процес, який може кумулюватися протягом часу, визначаючи аттїтуди, поведінку та можливості самореалізації груп меншин.

Накінець варто також зазначити, що наведена дефініція дискримінації заснована на аналізі дискримінаційних за характером поведінки та практик, а не упереджених ставлень або стереотипів, що відрізняє її [дефініцію] від інших визначень дискримінації. Це зроблено не випадково: дискримінаційна поведінка та практики можуть мати в своїй основі упередженість і стереотипи, але сама упередженість необов'язково призводить до диспаратного ставлення або диференційних наслідків. До того ж, у той час, як дискримінаційну поведінку (навіть найзавуальованіші її форми) можна законодавчо ре-

гулювати, упередженість та стереотипи такому регулюванню не піддаються.

### Література

1. Allport, G. The Nature of Prejudice. Reading, MA: Addison-Wesley, 1954.
2. Blank, R., Dabady, M., Citro, C. Measuring Racial Discrimination. Panel on Methods for Assessing Discrimination. – Washington, DC: The National Academies Press, 2004.
3. Glick, P., Fiske, S. The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology* 70, 1998. – С. 491-512.
4. Jefferson, Th. Notes on the State of Virginia. London: Penguin Classics, 1999.
5. Johnson, G., Stafford, F. Alternative approaches to occupational exclusion. In *Women's Work and Wages*, Persson and C. Jonung, eds. London: Routledge, 1998.
6. Non-discrimination Mainstreaming – Instruments, Case Studies and Way Forwards. Center for Strategy and Evaluation Services Report. – Sevenoaks, April 2007.
7. Oppenheimer, D. Negligent discrimination. *University of Pennsylvania Law Review* 141(January), 1993.
8. Schneider, K., Hitlan, R., Radhakrishnan, P. An examination of the nature and correlates of ethnic harassment experiences in multiple contexts. *Journal of Applied Psychology* 85(1), 2000. – С. 3-12.
9. Tanner, A. The Forgotten Minorities of Eastern Europe: The History and Today of Selected Ethnic Groups in Five Countries. – N.-Y.: East-West Books, 2004.
10. Ukraine: Government Must Act to Stop Racial Discrimination. Amnesty International Report, July 2008 [Електронний ресурс] – Режим доступу: [www.amnesty.org/en/library/info/EUR50/005/2008/en](http://www.amnesty.org/en/library/info/EUR50/005/2008/en).
11. Беліков О.В. Цигани України в кінці ХХ ст.: проблеми і шляхи їх вирішення [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://www.iai.donetsk.ua/\\_u/iai/dtp/CONF/13/articles/sec2/st](http://www.iai.donetsk.ua/_u/iai/dtp/CONF/13/articles/sec2/st).
12. Брайчевська О.І. Імміграційні процеси і толерантність суспільства // Міграція і толерантність в Україні. – К.: Стилос, 2007. – С. 133-140
13. Дискримінація по признаку любви: Отчет. – К.: Наш мир, 2005. – 224 с.
14. Зіневич Н.О. Цигани в Україні: формування етносу і сучасний стан // УІЖ. – 2001. – № 1. – С. 40-52
15. Конституція України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=254%EA%2F96-%E2%F0>.
16. Механізми захисту від дискримінації за ознакою статі: варіант для України. Проект Міжнародного центру перспективних досліджень. – Київ, 31.05.2007 – 18 с.
17. Науково-практичний коментар до Кримінального кодексу України від 5 квітня 2001 року / Під ред. М. Мельник, М. Хавронюк. – К., 2001. – 1104 с.
18. Праця жінок. Дискримінація по відношенню до жінок на українському ринку праці. Звіт Human Rights Watch, Європейський та Центральноазиатський відділ [Електронний ресурс] – Режим доступу: [www.hrw.org/reports/2003/ukraine0803/ukraine0803uk.pdf](http://www.hrw.org/reports/2003/ukraine0803/ukraine0803uk.pdf).
19. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: Підручник. – Харків: Консум, 2001. – 656 с.
20. Тіньові міграційні потоки та їх вплив на економічну безпеку країни (аспект трудової імміграції) [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/Monitor/Marrch/13.htm>.
21. Українські гомосексуали і суспільство: в заємне

проникнення: Огляд ситуації: суспільство, держава і політики, ЗМІ, правове становище, гей-спільнота / Центр “Наш світ”. – К.: Атопол, 2007. – 88 с.