

## ГОСПОДАРСЬКЕ ПРАВО. ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО. ТРУДОВЕ ПРАВО



УДК 349.23

DOI 10.32782/2523-4269-2024-86-22-26

**Колеснік Тетяна Володимирівна,**

доктор юридичних наук, професор

(Донецький державний університет внутрішніх справ, м. Кривиницький)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9167-4072>

### ЗАПОБІГАННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ

*У статті викладено бачення нових підходів у підвищенні ефективності запобігання дискримінації у сфері праці. Проведено аналіз національного та міжнародного законодавств про засади запобігання дискримінації у сфері праці. Визначено загальне поняття дискримінації та охарактеризовано її види. Окреслено організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей кожного щодо реалізації права на працю. Також приділено увагу і дослідженню концепції «позитивної дискримінації», що використовується в контексті національного законодавства. Визначена соціальна роль профспілок та акцентовано увагу на їх залученні при врегулюванні забезпечення помітності цих важливих питань у сфері трудових правовідносин. За результатами дослідження обґрунтовується необхідність про внесення змін до норм чинного законодавства, з метою уникнення дискримінаційних проявів з боку роботодавця та мінімізації негативних наслідків неправомірної поведінки суб'єктів трудових правовідносин.*

**Ключові слова:** дискримінація, працівник, роботодавець, відповідальність, профспілки.

**Постановка проблеми.** Повномасштабна війна, що охопила усю територію країни, стала причиною вкрай негативних наслідків для економічного та соціального розвитку. У свою чергу – це кристалізувало низку проблемних питань, які охоплюють різні сфери суспільного розвитку. Безумовно, це включає в себе і сферу трудових відносин, де однією з проблем залишається гендерна дискримінація, яка набула особливої актуальності у теперішній час. Вирішення проблеми дискримінації у сфері праці є одним із головних завдань будь-якої демократичної держави, міжнародної спільноти та інших суб'єктів, що у свою чергу потребує об'єднання зусиль та визначення спільних векторів у напрямку викоринення явища дискримінації.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Серед наукових досліджень, присвячених проблемним питанням теоретичних та практичних аспектів дискримінації в трудових та тісно пов'язаних з ними відносинах, слід виокремити праці таких учених: Н. М. Вапнярчук, В. В. Жернакова, І. С. Сахарук, Г. І. Чанишевої, О. М. Ярошенко та ін. Підтримуючи наукові напрацювання та здобутки цих та інших учених-юристів, принагідно відзначити, що в умовах воєнного стану постають нові проблемні аспекти які принижують гідність працівників, створюють напругу в трудових правовідносинах і наразі потребують нових підходів вирішення з урахуванням міжнародного та національного законодавства.

**Мета статті** полягає в науково-теоретичному дослідженні національного та міжнародного законодавства, наукових праць та правозастосовної практики для обґрунтування нових шляхів у підвищенні ефективності запобігання дискримінації у сфері праці.

**Виклад основного матеріалу.** Проблема боротьби з дискримінацією та її проявами є досить актуальною в сучасному суспільстві як на міжнародному так і національному рівні. За результатами аналітичного опитування, 40% українців або безпосередньо стикалися з дискримінацією за ознакою статі або були свідками дискримінаційних проявів щодо інших. Варто зауважити, що вдвічі частіше з дискримінацією стикаються жінки (26,9% проти 12,1% чоловіків). Майже 48% українців так чи інакше стикалися з проявами насильства на робочому місці [1]. Зокрема, це були прояви економічного, фізичного, психологічного та інших видів насильства.

12 травня 2022 року Верховна Рада України прийняла Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників», який регламентує ключові аспекти захисту від дискримінації при реалізації права на працю [2]. У сфері трудових відносин відповідно до статті 2<sup>-1</sup> «Рівність трудових прав громадян України» Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) [3], забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливо-

стей, 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. Відповідно до ст.24 Конституції України громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути 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 [4].

Для повноцінної реалізації виокремлених конституційних гарантій Верховною Радою України прийнято Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», метою якого є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України. Відповідно до положень вказаного Закону регламентуються рівні права жінок і чоловіків та відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі, а також забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці [5]. Сьогодні ми зустрічаємося з різними видами дискримінаційних утисків з боку роботодавця серед яких можна виокремити найбільш поширені такі: гендерна (за ознакою статі) дискримінація; ейджизм (за віком); дискримінація за вадами здоров'я.

Відповідно до ст. 21.1 Хартії основних прав Європейського Союзу «будь-яка дискримінація за будь-якою ознакою статі, раси, кольору шкіри, етнічного чи соціального походження, генетичних особливостей, мови, релігії або переконань, політичних або інших поглядів, приналежності до національних меншин, майнового стану, народження, інвалідності, віку чи сексуальної орієнтації, забороняється». У ЄС існує кілька директив по боротьбі з дискримінацією. Директива расової рівності забезпечує рівне ставлення до людей, незалежно від їх расового чи етнічного походження. Рамкова директива рівності зайнятості забороняє дискримінацію на робочому місці за ознакою інвалідності, сексуальної орієнтації, релігії або переконань, а також за віком. Рівність чоловіків і жінок передбачена в двох директивах, в одній – з питань праці та зайнятості, в іншій – з питань доступу до товарів і послуг [6].

Відповідно до ст.1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [7], дискримінація – це 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 (далі – певні ознаки), 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.

Таким чином, доцільно стверджувати про нормативне визначення поняття «дискримінація» в національній правовій системі. Відповідно до п.2 ст.1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» до основних ознак дискримінації слід віднести такі:

- наявні певні ознаки раси, кольору, статі та ін. (дійсні або припущенні), відповідно до яких може бути виокремлена особа та/ або група осіб;
- обмеження у визнанні, реалізації, користуванні правами та свободами у будь-якій формі;
- обмеження не має правомірної, обґрунтованої мети, досягнення якої є належним та необхідним.

У сучасному суспільстві при реалізації соціально-економічних прав, а зокрема право на працю, ми все частіше зіштовхуємося з проблемою дискримінаційних утисків за ознакою статі. Це беззаперечний факт, що є пересторогою для більшості кваліфікованих фахівців при проходженні співбесіди чи випробувального терміну. Дискримінація за ознакою статі – ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами чи привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [7], крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Дискримінація щодо жінок – будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі [8]. У 1980 році була прийнята Рекомендація МОП щодо літніх працівників № 162 [9], яка поширюється на всіх працівників, які можуть зіткнутися з певними труднощами під час працевлаштування з урахуванням похилого віку. Відповідно до її положень на сторін покладено зобов'язання щодо запобігання дискримінації у сфері праці та занять, забезпечення у межах національної політики, спрямованої на заохочення рівності можливостей та поведіння з працівниками, незалежно від їх віку. Дискримінації за віком – ейджизм, проявляється у різних сферах суспільного життя у поєднанні з іншими видами дискримінації, наприклад за статтю чи соціальним становищем.

Нерівність і дискримінація у трудових відносинах, незважаючи на її нормативну заборону міжнародно-правовими актами та національним законодавством, набула в сучасному українському суспільстві значного поширення. Найчастішим обмеженням піддаються особи саме у відносинах зайнятості, коли роботодавець відмовляє в прийомі на роботу з дискримінаційних мотивів. Протидія дискримінації повинна здійснюватися на всіх етапах існування трудових правовідносин, водночас саме її викорінення зі сфери зайнятості та працевлаштування має ключове значення. Адже дискримінація у сфері зайнятості призводить до порушення права на працю й унеможливує реалізацію особою інших трудових прав [10, с. 104].

Отже, дискримінація у сфері праці – це нерівність статусів індивідів на підставі статі, етнічного походження, віку, конфесійних і політичних переваг, культурних відмінностей тощо, що проявляється, зокрема,

в неоднаковій винагороді однаково продуктивних груп; у практиці найму, оплати праці, підвищенні кваліфікації, просуванні по службі. Тобто, її можна визначити як нерівні можливості працівників, наділених рівною продуктивністю, або неоднакове до них відношення з боку роботодавців, суспільства і держави; це свідоме обмеження прав суб'єктів соціально-трудова відносин, що перебиває їм доступ до рівних можливостей на ринку праці. Трудовій дискримінації можуть підпадати як окремі працівники, так і певні їх групи [11, с. 154].

Нерівність між жінками та чоловіками при реалізації права на працю тісно взаємопов'язана з усталеними гендерними стереотипами в суспільстві. Адже закріплені принципи на національному та міжнародному рівні щодо рівності чоловіків і жінок мають не тільки декларативний характер, а набувають практичної реалізації у різних сферах. Гендерна рівність – це складова загальної рівності та одна із засад справедливого демократичного суспільства. Визначаючи нові вектори розвитку сучасного суспільства у подоланні дискримінації все частіше ми зустрічаємося з терміном «позитивна дискримінація».

Перші приклади впровадження позитивних дій були реалізовані в Європі та Північній Америці після Першої та Другої світових воєн, коли було запроваджено квоти на працевлаштування для ветеранів та осіб з інвалідністю через дуже велику кількість тяжкопоранених. В подальшому позитивні дії були запроваджені в США у 1960–70-х роках. Слід зауважити, що концепція позитивних дій закріплена і в національному законодавстві. В цьому аспекті доцільно підтримати наукову позицію Г. С. Журавльової, яка стверджує, що особливістю виконання позитивних обов'язків державою є забезпечення вирівнювання можливостей певних категорій осіб відповідно до засад поваги до гідності особи, гарантій рівності, соціальної справедливості. Для цього використовується арсенал соціальної правової держави, яка покликана забезпечити вільний розвиток індивіда у демократичному суспільстві за допомогою адекватних засобів, що становить собою позитивну дискримінацію, спрямовану на захист слабшого з метою забезпечення балансу інтересів у неоднорідному суспільстві та вільного розвитку індивіда [12, с. 47].

Принагідно відзначити, що концепція «позитивної дискримінації» використовується в контексті національного законодавств у ст. 24 Конституції України, яка гарантує громадянам рівні конституційні права і свободи, а також рівність перед законом [4]. Вона передбачає використання позитивних дій – спеціальних тимчасових заходів, що мають правомірну, об'єктивно обгрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності в можливостях для особи та/або групи осіб реалізовувати на рівних підставах права і свободи, надані їм Конституцією й законами України [7].

Однак позитивні дії не повинні мати безумовного й абсолютного характеру та передбачати автоматичне надання переваг. Спеціальні заходи мають застосовуватися за умови наявності об'єктивних і розумних пояснень їх необхідності в демократичному суспільстві, мати обмежений характер, а їх тривалість і зміст повинні залишатися в межах, необхідних для подолання відповідного прояву нерівності. Інакше вони самі можуть стати підставою для зворотної дискримінації [13, с. 19]. Втім, як видається, проблемні питання, щодо правової регламентації дискримінаційних утисків з боку роботодавці не втратили своєї актуальності і потребують уваги для визначення нових підходів та дієвих рішень в окресленій

царині. Проаналізувавши міжнародну практику врегулювання окремих питань дискримінації у сфері праці, слід відзначити, що вагому роль у цьому питанні відіграють профспілки. Для досягнення рівності у сфері праці профспілки організують власну внутрішню профспілкову політику застосовуючи колективні переговори та інші інструменти, які спрямовані на забезпечення справедливості в оплаті праці та забезпеченні рівних соціальних прав для кожного працівника. Для прикладу у Франції застосовується практика укладення угоди про гендерну рівність із профспілками вже більше десяти років. Ці угоди можуть установлювати прямі квоти на наймання жінок або надавати їм конкретні підвищення заробітної плати. У Швеції найбільша конфедерація профспілок – LO – та її філіали надають спеціальну освіту щодо гендерної рівності представникам профспілок. Позитивний міжнародний досвід свідчить про важливість ролі профспілок в захисті працівників від дискримінації і заслуговує на увагу в національній практиці. Профспілка не може функціонувати поза системою соціально трудових відносин, це є умовою його існування. Профспілка зацікавлена в збереженні існуючих соціально трудових відносин, усунення чинників, що перешкоджають сталому функціонуванню і розвитку цих відносин, в тому, щоб соціально-трудова взаємодія охоплювало якомога більшу кількість людей і в підвищенні результативності цієї взаємодії, як умови, яка визначає рівень досягнення поставлених цілей [14, с. 3].

З урахуванням основної функції профспілок визначеної у Законі України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності» [15] вони покликані відстоювати справедливість в усіх сферах, що стосуються захисту працівника, і слід наголосити, що ліквідація дискримінації – це велике завдання для профспілок. Адже саме профспілки роблять значний внесок у скорочення нерівності на робочому місці, зокрема в оплаті праці між чоловіками та жінками. Оскільки останнім часом ставлення членів профспілок до своїх організацій істотно змінилося. Пасивність і інертність членів профспілки пов'язана не тільки з неефективністю діяльності профспілкових організацій, а й зі зміною ставлення самих членів профспілки до організації. Членство в профспілці вже не розглядається як спільна громадська діяльність. Оплачуючи членські внески, працівники очікують, що профспілка буде сприяти їм в реалізації їхніх інтересів, причому в першу чергу (але не тільки) в соціально-трудова сфері, тобто на конкретному робочому місці [14, с. 4].

Враховуючи соціально-економічні зміни, глобалізаційні процеси та трансформацію профспілок в сучасному суспільстві, слід зауважити, що головна мета функціонування профспілок не змінилася і полягає в захисті і представництві прав та інтересів працівників. Утім, слід зауважити, що в Законі України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності» [15] не закріплено норми, які б регулювали питання захисту прав працівників від дискримінації. Принагідно відзначити, що інтеграція гендерних підходів у роботу профспілок матиме позитивне значення, оскільки сприятиме рівному ставленню до кожного працівника та створенню соціально захищеності від дискримінації при реалізації конституційних прав і свобод.

**Висновки.** Резюмуючи викладене слід зазначити, що з метою захисту працівників від будь-яких проявів дискримінаційних утисків необхідно внести зміни до норм чинного законодавства. Адже війна в нашій країні продовжується, і для прискорення перемоги потрібно



забезпечити економічну стабільність, а відповідно ринок праці має функціонувати і роботодавці повинні створювати нові пропозиції, розробляти нові програми щодо квотування робочих місць для осіб з вадами здоров'я та учасників бойових дій. Це потребує уникнення антидискримінаційних проявів з боку роботодавця та мінімізації негативних наслідків непропорційної поведінки суб'єктів трудових правовідносин.

З метою посилення захисту працівників від дискримінації доцільно внести зміни до КЗпП України та Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»:

по-перше, доповнити ч. 7 ст. 21 «Повноваження профспілок, їх об'єднань щодо захисту прав громадян на працю та здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю» Закону України «Про професійні спілки» та викласти в такій редакції: «Профспілки здійснюють громадський кон-

троль за виплатою заробітної плати, додержанням законодавства про працю, про запобігання та протидію дискримінації та про охорону праці ...»;

по-друге, доповнити ч. 3 ст. 259 «Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю» КЗпП України та викласти в такій редакції: «Громадський контроль за додержанням законодавства про працю та протидію дискримінації у сфері праці здійснюють професійні спілки та їх об'єднання». Усебічне сприяння забезпеченню рівних прав та можливостей жінок і чоловіків допоможе профспілкам зміцнювати стереотипи та затверджувати свою ключову роль як чинників соціальних змін на підприємстві, в установі чи організації. Для підтвердження своєї ролі в регулюванні трудових правовідносин профспілки повинні демонструвати, що боротьба з дискримінацією та забезпечення гендерної рівності є невід'ємною частиною їхньої власної політики з урахуванням сьогоденних викликів.

### Список використаних джерел

1. «Трудовий барометр» або нове опитування про дискримінацію у сфері праці. URL: <https://pon.org.ua/novyny/9284-trudovyi-barometr-abo-nove-opytuvannya-pro-dyskryminaciu-u-sferi-praci.html>
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників: Закон України від 12.05.2022 р. № 2253-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2253-20> (дата звернення: 20.02.2024).
3. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08> (дата звернення: 20.02.2024).
4. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
5. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-I. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 20.02.2024).
6. Рівність за ознакою статі в економічній сфері: зобов'язання України перед ЄС (ключові Директиви ЄС щодо забезпечення гендерного балансу на ринку праці та в професійній діяльності, їх розвиток у практиці Суду Справедливості) / упорядник О.О. Уварова. Харків : Видавництво «НТМТ», 2015. 150 с.
7. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (дата звернення: 20.02.2024).
8. Convention on the elimination of all forms of discrimination against women. 1979. URL: <https://www.ohchr.org/en/instrumentsmechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-againstwomen> (дата звернення: 20.02.2024).
9. Older Workers Recommendation 1980 (No. 162). URL: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R162](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R162) (дата звернення: 20.02.2024).
10. Сахарук І. С. Рівні можливості та рівне ставлення у сфері зайнятості як правовий індикатор гідної праці в Україні. *Науковий вісник приватного та публічного права*. 2018. № 3. С. 103–108.
11. Вапнярчук Н. М. До питання дискримінації у сфері трудових відносин в умовах сьогодення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. 2022. Вип. 73. Ч.1. С. 151–156. URL: <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/268558/264137>
12. Журавльова Г. С. Принцип соціальної держави та природа позитивної дискримінації. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. 2017. Вип. 44. Т. 1. С. 43–47.
13. Афанасєва М. Позитивна та зворотна дискримінація у виборчій сфері. *Юридичний вісник*. 2019. № 1. С. 19–24.
14. Шапоренко О. І. Роль профспілок у регулюванні соціально-трудових відносин на підприємстві. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2018. № 12. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1545>
15. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення: 24.02.2024).

### References

1. «Trudovyi barometr» abo nove opytuvannya pro dyskryminatsiiu u sferi pratsi. [“Labor barometer” or a new survey on discrimination in the field of work]. Retrieved from: <https://pon.org.ua/novyny/9284-trudovyi-barometr-abo-nove-opytuvannya-pro-dyskryminaciu-u-sferi-praci.html> [in Ukrainian].
2. Pro vnesennia zmin do deiakyx zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo posylennia zakhystu prav pratsivnykiv [On amendments to some legislative acts of Ukraine regarding strengthening the protection of workers' rights]: Zakon Ukrainy vid 12.05.2022 r. № 2253-IX. (2022). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2253-20> (data zvernennia: 20.02.2024) [in Ukrainian].
3. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Labour code of Ukraine]: Zakon Ukrainy vid 10.12.1971 r. № 322-VIII. (1971). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08> (data zvernennia: 20.02.2024) [in Ukrainian].
4. Konstytutsiia Ukrainy [Constitution of Ukraine]: vid 28.06.1996 r. № 254k/96-VR. (1996). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (data zvernennia: 20.02.2024) [in Ukrainian].
5. Pro zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvostei zhynok i cholovikiv [On ensuring equal rights and opportunities for women and men]: Zakon Ukrainy vid 08 veresnia 2005 r. № 2866-I. (2005). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (data zvernennia: 20.02.2024) [in Ukrainian].
6. Rivnist za oznakoiu stati v ekonomichnii sferi: zoboviazannia Ukrainy pered YeS (kliuchovi Dyrektyvy YeS shchodo zabezpechennia hendernoho balansu na rynku pratsi ta v profesiinii diialnosti, yikh rozvytok u praktytsi Sudu Spravedlyvosti)

[Gender equality in the economic sphere: Ukraine's obligations to the EU (key EU Directives on ensuring gender balance in the labor market and in professional activities, their development in the practice of the Court of Justice] / Uporiadnyk O.O. Uvarova (2015). Kharkiv: vydavnytstvo «NTMT» [in Ukrainian].

7. Pro zasady zapobihannya ta protydivi dyskryminatsii v Ukraini [On the principles of preventing and countering discrimination in Ukraine]: Zakon Ukrainy vid 06 veresnia 2012 r. № 5207-VI. (2012). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (data zvernennia: 20.02.2024) [in Ukrainian].

8. Convention on the elimination of all forms of discrimination against women (1979). Retrieved from: <https://www.ohchr.org/en/instrumentsmechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-againstwomen> (data zvernennia: 20.02.2024) [in English].

9. Older Workers Recommendation 1980 (№ 162). Retrieved from: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R162](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R162) (data zvernennia: 20.02.2024) [in English].

10. Sakharuk, I.S. (2018) Rivni mozhyvosti ta rivne stavlennia u sferi zainiatosti yak pravovyi indyktor hidnoi pratsi v Ukraini [Equal opportunities and equal treatment in the field of employment as a legal indicator of decent work in Ukraine]. *Naukovyi visnyk pryvatnoho ta publichnoho prava*. № 3. S. 103–108 [in Ukrainian].

11. Vapniarchuk, N.M. (2022) Do pytannia dyskryminatsii u sferi trudovykh vidnosyn v umovakh sohodennia. [On the issue of discrimination in the field of labor relations in conditions of convergence]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho Natsionalnoho Universytetu. Serii Pravo*. Ch.1. Vyp. 73. S. 151–156 [in Ukrainian].

12. Zhuravlova, H.S. (2017) Pryntsyp sotsialnoi derzhavy ta pryroda pozytyvnoi dyskryminatsii. [The principle of the welfare state and the nature of positive discrimination]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Serii Pravo*. Vypusk 44. Tom 1. 2017. S. 43–47 [in Ukrainian].

13. Afanasieva, M. (2019) Pozytyvna ta zvorotna dyskryminatsiia u vyborchii sferi. [Positive and reverse discrimination in the electoral sphere]. *Yurydychnyi visnyk*. № 1. S. 19–24 [in Ukrainian].

14. Shaporenko, O. I. (2018) Rol profspilok u rehuliuванні sotsialno-trudovykh vidnosyn na pidpriemstvi. [The role of trade unions in regulating social and labor relations at the enterprise]. *Derzhavne upravlinnia: udoskonalennia ta rozvytok*. № 12. Retrieved from: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1545> [in Ukrainian].

15. Pro profesiini spilky, yikh prava ta harantii diialnosti [On trade unions, their rights and guarantees of activity]: Zakon Ukrainy vid 15.09.1999 r. № 1045-XIV. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (data zvernennia: 24.02.2024) [in Ukrainian].

### Koliesnik Tatiana,

Doctor of Law, Associate Professor

(Donetsk State University Internal Affairs of Ukraine, Kropyvnytskyi)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9167-4072>

## PREVENTION OF DISCRIMINATION IN THE LABOR FIELD: CURRENT ISSUES

*The article outlines the vision of new approaches in increasing the effectiveness of preventing discrimination in the field of labor. An analysis of national and international legislation on the principles of prevention of discrimination in the field of labor was carried out. The purpose of the article is a scientific-theoretical study of national and international legislation, scientific works and law-enforcement practice to justify new ways of increasing the effectiveness of preventing discrimination in the field of work.*

*To implement constitutional guarantees, the Verkhovna Rada of Ukraine adopted the Law of Ukraine "On Ensuring Equal Rights and Opportunities of Women and Men", the purpose of which is to achieve the parity of women and men in all spheres of life in society through the legal provision of equal rights and opportunities for women and men, the elimination of discrimination based on a sign of gender and the application of special temporary measures aimed at eliminating the imbalance between the opportunities of women and men to exercise equal rights granted to them by the Constitution and laws of Ukraine.*

*Solving the problem of discrimination in the field of labor is one of the main tasks of any democratic state, the international community and other subjects, which requires joint efforts and the identification of common vectors in the direction of eradicating the phenomenon of discrimination. Inequality between women and men in exercising the right to work is closely interrelated with established gender stereotypes in society. After all, the established principles at the national and international level regarding the equality of men and women are not only declarative in nature, but acquire practical implementation in various spheres. Gender equality is a component of general equality and one of the foundations of a just democratic society.*

*After all, the established principles at the national and international level regarding the equality of men and women are not only declarative in nature, but acquire practical implementation in various spheres. Gender equality is a component of general equality and one of the foundations of a just democratic society. However, when defining new vectors of development of modern society in overcoming discrimination, we come across the term "positive discrimination" more and more often. The article emphasizes that discrimination in labor relations, despite its normative prohibition at the national and international level, is becoming widespread in various forms.*

*An analysis of the international practice of settling certain issues of discrimination in the labor sphere shows that trade unions play an important role in this matter. To achieve equality in the field of labor, trade unions organize their own internal trade union policy using collective bargaining and other tools aimed at ensuring fairness in pay and ensuring equal social rights for every employee. Positive international experience shows the importance of the role of trade unions in protecting employees from discrimination and deserves attention in national practice.*

*According to the results of the study, the need to introduce changes to the norms of the current legislation is substantiated, with the aim of avoiding discriminatory manifestations on the part of the employer and minimizing the negative consequences of improper behavior of the subjects of labor relations.*

**Key words:** *discrimination, employee, employer, responsibility, trade unions.*

Надіслано до редколегії 08.03.2024