

**ТРУДОВЕ ПРАВО;
ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

УДК 331.101.24
DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2022.1.12>

СОЗА ВІДАЛ А.К., БОНДАР О.С.

**ЩОДО ДИСКРИМІНАЦІЙНИХ ПРОЯВІВ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН
ON DISCRIMINATORY MANIFESTATIONS IN THE FIELD OF LABOR RELATIONS**

Перед тим, як вступити до університету, абітурієнт, наскільки можна ретельно, намагається вибрати свою майбутню професію з величезної кількості спеціальностей та напрямів підготовки, виходячи з потреб своєї країни чи регіону, особистих якостей та своїх здібностей. Але знайти роботу після закінчення вищих навчальних закладів часто стає не так просто. Тут криється безліч різних причин: підвищений ризик невиправданих надій, незнання специфіки конкретної роботи, невміння показати набуті знання та навички на практиці, невміння скласти резюме, відсутність досвіду, відсутність зв'язків, навичок спілкування та багато іншого.

Проте не тільки випускники вищих навчальних закладів стикаються з цією проблемою. В умовах ринкових відносин і свободи трудових відносин дедалі частіше роботодавці перестають приймати на роботу деякі категорії населення, відмовляючи їм через певні упередження. А саме, страждають від цього особи з інвалідністю, особи невідповідної національності, вагітні, жінки, які мають дітей, особи із іншим статевим самовизначенням.

Крім того, і під час власне робочого процесу особа може стикнутися з безліччю проблем. Як показує практика, частіше за все саме жінки потерпають від несправедливості і соціальної нерівності. Наприклад, небажана увага до себе з боку роботодавця та навіть насильницькі дії, гендерна нерівність в плані підймання кар'єрними сходами – сюди відносяться такі поняття, як «скляний ескалатор» і «скляна стеля», великий розрив в розмірах заробітної плати у жінок і чоловіків за одну й ту саму роботу, тощо.

Також, враховуючи те, що в Україні проживає більше 100 національних меншин, виникає проблема упередженого ставлення до деяких з них, яке проявляється як при працевлаштуванні таких осіб, так і під час робочого процесу. При чому така ситуація виникає не зважаючи на те, що дискримінація за національною ознакою забороняється й карається законом. Зокрема з подібною проблемою стикаються роми, молдавани, румуни, вірмени. Усе це свідчить про наявність дискримінації у сфері трудових відносин.

В статті досліджується проблема недопущення дискримінації за ознаками віку, статі та за станом здоров'я у сфері трудових відносин. Аналізується нормативно-правове регулювання недопущення дискримінації як гарантії реалізації права на працю. Аналізується проблема домагання (харасменту), пропонуються шляхи подолання проблеми.

Ключові слова: *дискримінація у сфері праці, рівність прав та можливостей, трудові відносини, гендерна рівність, запобігання і протидія дискримінації.*

© СОЗА ВІДАЛ А.К. – здобувачка вищої освіти (Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ)

© БОНДАР О.С. – кандидат юридичних наук, доцент кафедри цивільно-правових дисциплін (Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ)

Before entering the university, the entrant tries as carefully as possible to choose his future profession from a huge number of specialties and areas of training, based on the needs of his country or region, personal qualities and abilities. But finding a job after graduation is often not so easy. There are many different reasons: increased risk of unfulfilled hopes, ignorance of the specifics of a particular job, inability to show acquired knowledge and skills in practice, inability to write a resume, lack of experience, lack of connections, communication skills and more.

However, it is not only university graduates who face this problem. In the conditions of market relations and freedom of labor relations, more and more often employers stop hiring certain categories of the population, denying them due to certain prejudices. Namely, people with disabilities, people of inappropriate nationality, pregnant women, women with children, people with other sexual self-determination suffer from it.

In addition, during the actual work process, a person may face many problems. As practice shows, it is most often women who suffer from injustice and social inequality. For example, unwanted attention from the employer and even violence, gender inequality in terms of career advancement - these include concepts such as "glass escalator" and "glass ceiling", a large gap in wages for women and men for the same work, etc.

Also, given that there are more than 100 national minorities in Ukraine, there is a problem of prejudice against some of them, which is manifested both in the employment of such persons and during the work process. However, this situation arises despite the fact that discrimination on the basis of nationality is prohibited and punishable by law. In particular, Roma, Moldovans, Romanians and Armenians face a similar problem. All this indicates discrimination in the field of labor relations.

The article examines the problem of non-discrimination on the grounds of age, sex and health in the field of labor relations. The normative-legal regulation of non-discrimination as a guarantee of realization of the right to work is analyzed. The problem of harassment is analyzed, ways to overcome the problem are suggested.

Key words: *discrimination in the field of labor, equality of rights and opportunities, labor relations, gender equality, preventing and combating discrimination.*

Вступ. Дискримінація існує у нашому житті повсюдно у різних формах та проявах. У сфері трудових відносин ситуації такого роду порушення прав численні і найчастіше мають прихований характер. У зв'язку з цим, важливо проаналізувати чинне трудове законодавство з точки зору забезпечення рівних можливостей у сфері праці та зрозуміти причини неефективності діючих способів боротьби з дискримінацією.

Аналіз досліджень і публікацій. Серед вітчизняних науковців, які досліджували питання дискримінації у трудових відносинах, варто виділити таких дослідників, як Андрушко А.В., Соловей А.А., Золотухіна Л.О., Процевський О.І., Коваленко О.О., Гузь О.Ю., Янковець І.В., Юрчик Г.М., Кошель Р.П. та інші, однак в останні роки проблемі дискримінації у трудових відносинах з боку науковців приділяється не достатньо уваги.

На думку А.В. Андрушко проблематика балансу інтересів учасників трудових відносин, на жаль, має в останні роки недостатній рівень репрезентації у науці трудового права [1, с. 54]. В свою чергу А.А. Соловей пов'язує питання балансу інтересів із проблемою соціальної справедливості: «соціальна справедливість є необхідним атрибутом трудових правовідносин: за її допомогою формується правосвідомість суб'єктів у напрямку визнання рівності інтересів через пошук максимально прийнятних шляхів для їх узгодження, тобто встановлення балансу інтересів» [2, с. 223].

Одним із останніх наукових досліджень за означеною тематикою є публікація Л.О. Золотухіної [3], у якій вчена розглянула питання забезпечення інтересів сторін трудових відносин під час простою в умовах пандемії. Натомість у вітчизняній науці трудового права відсутні дослідження, в яких проблематика забезпечення балансу інтересів у трудових відносинах, по-перше, розглядалася на стадії реалізації права на працю, і, по-друге, вивчалася через призму заборони дискримінації при прийомі на роботу. Наведені положення підвищують актуальність та новизну даного дослідження

Постановка завдання. Метою даного дослідження є аналіз правового регулювання забезпечення рівності прав працівників та недопущення дискримінації у сфері праці як на міжнародному, так і на національному рівні.

Результати дослідження. Одним із основних принципів трудового права є заборона використання примусової праці і дискримінації. На сьогоднішній день саме дискримінація праці все частіше знаходить своє відображення у повсякденні. Проте, важливо розуміти, що таке явище суперечить людській свободі, рівності, справедливості, адже торкається таких питань, як право на рівний доступ до праці, на рівну винагороду за працю та інші.

Досліджуване нами явище властиве всім видам життєдіяльності. Дискримінація на ринку праці явище досить поширене. Її можна визначити як нерівні можливості працівників, які мають однакову продуктивність, або неоднакове до них ставлення з боку роботодавців, суспільства, держави. Трудовій дискримінації можуть піддаватися як окремі працівники, так і їх певні групи. Але варто врахувати, що не можуть вважатися дискримінаційними відмінності в заробітній платні та додаткових винагородах, якщо вони ґрунтуються на відмінностях у продуктивності праці.

Загальновідомі принципи щодо рівності чоловіків і жінок та недопущення дискримінації у сфері трудових відносин наведені у міжнародних актах: Загальна декларація прав людини [4], Декларація МОП основних принципів і прав у світі праці [5], Конвенція МОП «Про дискримінацію у галузі праці і занять» [6] та Конвенція ООН «Про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок» [7].

За рік після дати ухвалення Декларації основних принципів і прав у світі праці [5] МОП було об'єднано основоположні стандарти праці з іншими правами у трудовій сфері. Вони стали одним з чотирьох головних елементів Програми гідної праці МОП.

Отже, можна зробити висновок, що всі ті напрацювання у вигляді основних трудових прав, що відбулися за період формування цивілізованого людського суспільства, були впорядковані МОП і відображені в понятті «гідна праця». Як зазначав в своїй доповіді Генеральний директор Міжнародного бюро праці, «продуктивна праця, яка є вільною, в нормальних умовах, розвиває і не принижує гідність людини, передбачає справедливу оплату, соціальні гарантії, відсутність дискримінації на робочому місці, забезпечення всієї сукупності трудових прав, а також можливість реалізувати здібності й особисті прагнення людини» [8, с. 5].

Як вважав науковець О. І. Процевський, справедливість є властивістю трудового права, яка має важливе значення при дослідженні його сутності. «Саме вона розкриває соціальну сторону трудового права, бо в центрі його впливу знаходиться людина, яка своєю працею створює матеріальні й духовні цінності, з її інтересами, потребами, а також її свобода. Саме цей факт характеризує сутність трудового права, що визначається характером суспільно-економічного ладу і політичної структури держави. На його розвиток також впливає панівна ідеологія, традиції тощо» [9].

Вищезазначене твердження дозволяє розуміти поняття «гідна праця». Отже, гідною є праця, яка є достойною людини як найвищої соціальної цінності, яка враховує її потреби, дозволяє вільно сформулювати та проявити її прагнення, надає можливості для їхнього обрання та втілення, спрямовується на якісний результат та забезпечується законодавством. Отже, гідна праця – це та праця, яка відповідає сучасній людині, задовольняючи її біологічні й соціальні потреби. Це праця, яку мають забезпечувати сучасні держави та їхні об'єднання як реалізацію одного з напрямків свого основного призначення – забезпечення прав людини [10].

Що ж до українського законодавства, то в Основному Законі України – Конституції – закріплені основоположний принцип рівності. Саме стаття 24 Конституції України проголошує, що «громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом» [11]. Привілеї чи обмеження за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками не допускаються [11]. Такий принцип є не тільки головним у нормативно-правових актах в трудовій сфері, а й є стрижнем всієї системи законодавства України.

Ще одним не менш важливим нормативно-правовим актом є Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Відповідно до положення статті 1 Закону дискримінація – це «ситуація, за якої особа (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 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» [12].

Як слушно зазначає Л. П. Амелічева, «заборона дискримінації в галузі праці, повага до трудових прав працівника є одним із основних стовпів гідної праці» [13]. Незважаючи на те, що Кодекс законів про працю України (КЗпП) 1971 року не включає відокремленої статті, яка

забороняла б дискримінацію, у статті 3 КЗпП зазначається, що в Україні гарантується рівність трудових прав громадян незалежно від їх походження, соціального й майнового становища, расової й національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду й характеру занять та місця проживання [14].

Дуже важливою в питанні про недопущення дискримінації на ринку праці є норма Закону України «Про рекламу» [15]. У частині 1 статті 24¹ цього Закону вказується, що «забороняється в рекламі про вакансії (прийом на роботу) зазначати вік кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, (...) висувати вимоги, що надають перевагу жіночій або чоловічій статі, представникам певної раси, кольору шкіри (...) щодо політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших об'єднаннях громадян, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками». Винятком є лише випадки, визначені законодавством, та специфічна робота, яка може виконуватися виключно особами певної статі.

Крім цього, слід зазначити, що відповідно до ч.2 ст. 24¹ Закону забороняється отримання від громадян, яким надано послуги з пошуку роботи та сприяння в працевлаштуванні, інші пов'язані з цим послуги, гонорари, комісійні або інші винагороди. У тексті реклами про діяльність суб'єкта господарювання, що надає послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні, повинна стояти така примітка. На нашу думку, це допоможе уникнути корупційних правопорушень та правопорушень, пов'язаних з корупцією.

Санкцією зазначеної статті є сплата штрафу рекламодавцем-порушником штрафу у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент вчинення порушення до державного бюджету.

Також необхідною складовою в законодавстві про дискримінацію у сфері трудових відносин є стаття 22 КЗпП, у якій зазначається, що не припускається будь-яке пряме/непряме обмеження прав чи встановлення прямих/непрямих переваг при укладанні, зміні та припиненні трудового договору [13].

Відповідно до вищезазначеної статті, можна відокремити пряму та непряму дискримінацію. При цьому перша виникає при наявності прямого застосування норм, правил і практики, що виражаються в явно відмінному ставленні за однією конкретною ознакою. У свою чергу остання – непряма дискримінація – відображається у встановленні «схованих» рамок.

Уже більше ніж 7 років проводять засідання щодо впровадження нового Трудового кодексу України (ТКУ) замість застарілого КЗпП. І вже у проєкті ТКУ у статті 3 зазначається, що забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме/непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних 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, за мовними або іншими ознаками [16].

Відповідно, особи, які є постраждалими від дискримінації в трудовій сфері, мають право на захист своїх прав та інтересів у судовому порядку. Саме такі норми, прописані в системі законодавства про працю, і є показником розвитку країни, забезпечення інтересів громадян з боку держави і можливість для них бути захищеними в разі випадків дискримінації.

Питання щодо дискримінації жінок у трудовій сфері все ще залишається актуальним. Адже велика кількість роботодавців обов'язково з'ясовують сімейний стан та сімейні плани. Як результат – особиста життєва інформація жінки стає основою для прийняття відмови у працевлаштуванні.

Крім того, з метою запобігання і протидії дискримінації в трудовій сфері ухвалюються національні, регіональні та галузеві плани дій. Як приклад можна навести Національний план дій із виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року. Цей нормативно-правовий акт має на меті створення необхідних умов для «забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у подоланні конфліктів, встановленні миру, процесах відновлення, протидії безпековим викликам, системної протидії насильству за ознакою статі та насильству, пов'язаному з конфліктом» [17].

Ще одним прикладом може слугувати Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року. Ця програма спрямована на удосконалення нормативно-правової бази з цього питання, поліпшення механізму проведення гендерно-правової експертизи, подолання гендерної диспропорції у сфері державної служби, зменшення розриву в оплаті праці. Також законодавець вважає доцільним розгляд держслужбовцями

і посадовими особами місцевого самоврядування питань забезпечення рівності жінок і чоловіків під час проходження курсів підвищення кваліфікації [18].

Досить неприємною є тема сексуального домагання, або харасменту, на роботі, але вона також заслуговує бути висвітленою. На жаль, головним чином від харасменту потерпають жінки. Головною проблемою є те, що частіше за все жертви домагань навіть не звертаються за допомогою, оскільки бояться втратити робоче місце, мають страх бути засудженими у суспільстві. Але важливо розуміти, що приховування такої проблеми і залишення винного без покарання лише породжує наступні випадки домагань.

Також слід зазначити, що наразі система захисту постраждалих від таких дій недосконала, а тому виникає складність у доведенні факту домагання. Більше того, немає єдиного підходу до визначення поняття «сексуальні домагання на роботі». Тому, на нашу думку, слід удосконалити систему законодавства в цій сфері, дати більш конкретні визначення, розробити певні стратегії захисту жертв домагань та підвищувати рівень правової культури населення.

Харасмент як явище включає дії сексуального характеру, виражені словесно (це можуть бути загрози, залякування) або фізичні (дотик, поплескування, які принижують або ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового або матеріального підпорядкування. Це визначення надається у Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків» [19].

З огляду на норми Кримінального кодексу України визначення поняття «домагання на роботі» ми не знайдемо. Але такі дії підпадають під кваліфікацію ч. 2 ст. 154 цього Кодексу: «примус до вступу в статевий зв'язок з людиною, від якої потерпілий перебуває у службовій залежності» [20].

Також основними показниками дискримінації стали стать та вік потенційного кандидата на працевлаштування, оскільки з ними пов'язуються такі актуальні якості на ринку праці, як стресостійкість, кваліфікованість, відповідальність, висока працездатність, енергійність, ініціативність. Велика кількість суб'єктів, що дискримінують (керівники бізнесу, лінійні керівники) не розуміють того, що застосовувані при оцінці кандидатів середньогрупові критерії не належать кожному члену групи окремо, через що з дискримінацією стикаються ті члени груп, чії якості відхиляються від середньостатистичних. Щодня тисячі працівників, як у нашій країні, так і за кордоном зазнають впливу трудової дискримінації. Переглядаючи газети з оголошеннями про вакансії, часто зустрічаються зауваження з бажаним віком, статтю потенційного працівника. Підлітки, студенти та люди старше 45 років стикаються з певними бар'єрами при працевлаштуванні. Але як сьогоднішньому випускнику після закінчення ВНЗ одразу стати досвідченим фахівцем? Через це сучасні учні, студенти все частіше починають поєднувати навчальний процес із трудовою діяльністю для набуття досвіду та трудових навичок, а також наявності трудового стажу.

Більше третини українців чули про випадки, коли когось не взяли на роботу, тому що він був надто молодий, і більш ніж половині відомі випадки, коли те саме сталося через перевищення необхідного вікового порогу. Згідно з опитуванням, 20% самі піддавалися дискримінації за віком при влаштуванні на роботу. Відносини на робочих місцях будуються не на першості закону, а з власної волі роботодавця, локальні правові акти не узгоджуються з державним законодавством. Дії ж працівника відстояти свої права у суді фактично зведені нанівець, стверджують фахівці.

Правове регулювання та дотримання соціальних прав працівників, пов'язаних з трудовими відносинами в країні, знаходяться на вкрай низькому рівні. Доцільно вважати, що це працівники (потенційний працівник) звикли з дискримінаційним ставленням, вважають це повсякденною нормою і схильні до виправдання порушення законодавства в свій бік. Найчастіше в невігідну для себе ситуацію потрапляють молоді люди та люди похилого віку, а також «правдолюбів». Також з подібною ситуацією часто стикаються особи, які працюють за сумісництвом, оскільки сумісники, їх обмежують однією ставкою, не допускають до понаднормових робіт, оплачуваних за подвійним тарифом.

На жаль, більшість роботодавців вважають, що їхні дії абсолютно законні, визначаючи вікові та статеві обмеження, розмежовуючи вакансії на «чоловічі» та «жіночі», «для молодих» та «працівників середнього віку», і вважають це майже природним, дискримінація – це незаконна різниця у правах, передусім на гідність, повагу та особистісне самовизначення. Це має бути непохитним й у трудовій сфері, характеризувати людину треба лише з його професійним і діловим якість, за його здібностями, куди вона сама може впливати, розвивати, змінювати. Дискримінація ж визначає наш життєвий шлях і обмежує вибір роботодавця, обмежує соціальну роль людини в соціумі.

Також доцільним є дослідження нормативно-правової бази, що регламентує трудові відносини осіб з обмеженими можливостями здоров'я.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» [21], особи з інвалідністю в Україні володіють усією повнотою соціально-економічних, політичних, особистих прав і свобод, закріплених Конституцією України та іншими законодавчими актами. Дискримінація інвалідів забороняється і переслідується за законом.

Якщо звернутися до статистики, то в Україні налічується близько 2,6 млн осіб із інвалідністю, майже 80% із них – працездатного віку, що відповідає кількості понад 2 млн осіб. Водночас, за даними останніх років, працевлаштованими є приблизно третина з них – 600–680 тис. осіб. Люди з інвалідністю належать до найбільш соціально незахищених верств населення. А це свідчить про те, що інваліди в цілому є меншістю в нашому суспільстві, яка потенційно потерпає від дискримінації й потребує постійної уваги до власних проблем з боку держави.

У ст. 2 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» зазначається, що особа з інвалідністю – це «особа зі стійким розладом функцій організму, що під час взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності» [21]. Внаслідок цього держава має обов'язок щодо створення умов для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист.

Відповідно до ст. 17 цього Закону з метою реалізації творчих і виробничих здібностей осіб з інвалідністю та з урахуванням індивідуальних програм реабілітації їм забезпечується право працювати на підприємствах, в установах, організаціях, а також займатися підприємницькою та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом [21].

У Кодексі законів про працю України також зазначається, що на роботодавця покладається обов'язок організувати працевлаштування інвалідів відповідно до медичних рекомендацій, встановити на їх прохання неповний робочий день або неповний робочий тиждень та створити пільгові умови праці. Залучення інвалідів до надурочних робіт та робіт у нічний час без їх згоди не допускається (ст. 55, 63 КЗпП) [13].

Річ у тому, що, попри законодавчо закріплену заборону дискримінації, звичайні учасники трудових правовідносин упевнені, що потрібно не відстоювати свої права, а пристосовуватися до вимог, які висувають роботодавці. У багатьох випадках працівники не лише самі не готові до опору, а й відмовляються підтримувати тих людей і ті організації, які готові відстоювати їхні права. Нестабільна ситуація у сфері економіки призводить також до того, що більшість працівників готові терпіти всілякі порушення, не захищати свої права або права своїх колег у зв'язку з тим, що їхній пріоритет – зберегти своє робоче місце. Ризикнути судитися з роботодавцем або скаржитися на нього найчастіше готовий лише той, хто вирішив, що він не продовжуватиме працювати в цій організації.

Але головна проблема полягає в тому, що в суспільстві немає чітких уявлень про те, що таке дискримінація, які її прояви, а головне, в чому полягає її шкода і навіщо з нею боротися. Таких уявлень немає ні в працівників, ні в роботодавців, ні в інших суб'єктів трудових відносин, покликаних забезпечувати нормальне функціонування цієї галузі.

Крім низької правової освіченості та відсутності бажання боротися за свої права, існує й інша причина, обумовлена саме характером трудових відносин: необхідно враховувати велику кількість диференційних критеріїв, і багато з них функціонально потрібні. Не є дискримінацією встановлення відмінностей, винятків, переваг, а також обмеження прав працівників, що визначаються властивими даному виду праці вимогами, встановленими державним законом, або обумовлені особливою турботою держави про осіб, які потребують підвищеного соціального та правового захисту. Але, на жаль, багато які з них використовуються роботодавцем для власної вигоди і породжують дискримінацію.

Висновки. Отже, проблема дискримінації у сфері трудових відносин залишається і буде залишатися актуальною до тих пір, поки у національному законодавстві не буде чіткого визначення цього терміну, статті про пряму заборону та регулювання явища дискримінації.

Дана проблема зустрічається все частіше, проте чіткої протидії не містить навіть Проект Трудового кодексу України. Так, він закріплює пряму заборону дискримінації у сфері праці, проте цього недостатньо, адже є необхідним прийняти додаткові законодавчі акти, які будуть прямолінійно забороняти прояви щодо дискримінації та в яких буде встановлено чіткі санкції за порушення законодавчої заборони щодо дискримінації.

Попри наявну правову основу та наявність важелів, здатних боротися із цією проблемою, дискримінація у сфері праці існує й сьогодні. Для її вирішення є доцільним дати чітке визначення

дискримінації та законодавчо закріпити його, забезпечити ефективність засобів захисту порушених прав працівників шляхом відновлення та створення правозахисних організацій (у тому числі і профспілок). Необхідно також підвищити правову освіченість громадян, зробити закон доступнішим для розуміння шляхом проведення різних лекцій та конференцій.

Список використаних джерел:

1. Андрушко А.В. Баланс інтересів учасників трудових відносин. *Університетські наукові записки*. 2017. № 2. С. 44-58.
2. Соловей А.А. Аналіз соціальної справедливості як балансу інтересів у трудових правовідносинах. *Науковий вісник Ужгородського Національного університету. Серія: Право*. 2018. Вип. 49. Т. 1. С. 221-223.
3. Золотухіна Л.О. Забезпечення інтересів сторін трудових відносин під час простою в умовах пандемії. *Law. State. Technology*. 2021. Вип. 1. С. 12-19.
4. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці від 18 червня 1998 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260 (дата звернення: 28.04.2022).
5. Загальна декларація прав людини: Прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 р. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015 (дата звернення: 28.04.2022).
6. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 від 25 червня 1958 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161 (дата звернення: 28.04.2022).
7. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207 (дата звернення: 28.04.2022).
8. Доклад Генерального Директора Міжнародного бюро труда (МБТ) на 87-й сесії Міжнародної конференції труда. Женева, июнь 1999 г. 106 с.
9. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права: монографія. Харків: ХНАДУ, 2014. 260 с.
10. Коваленко О.О. Заборона дискримінації та забезпечення юридичної рівності у сфері праці як маркери гідної (справедливої) праці. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. «Право»*. 2021. Вип. 34. С. 24-31.
11. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. №254к/96-ВР / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. ст. 141.
12. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 6 вересня 2012 р. від 06.09.2012 № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17> (дата звернення: 01.05.2022).
13. Кодекс законів про працю України: Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 01.05.2022).
14. Амелічева Л.П. Заборона дискримінації – основна засада правового регулювання відносин у сфері гідної праці. *Порівняльно-аналітичне право*. 2019. № 5. С. 185-188.
15. Про рекламу: Закон України від 03.07.1996 № 270/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/270/96-вр> (дата звернення: 01.05.2022).
16. Проект Трудового кодексу України від 08.11.2019 № 2410 Верховна Рада України. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 (дата звернення: 01.05.2022).
17. Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року. Затверджено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-р> (дата звернення: 02.05.2022).
18. Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року. Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-п> (дата звернення: 02.05.2022).
19. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (дата звернення: 02.05.2022).
20. Кримінальний кодекс України: Закон від 05.04.2001 № 2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text> (дата звернення: 02.05.2022).
21. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21.03.1991 № 875-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12> (дата звернення: 03.05.2022).