

## РОЗДІЛ III. ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.2:331.101:316.647.82

### РЕАЛІЗАЦІЯ ПРИНЦИПУ НЕДОПУЩЕННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ДОСТУПУ ДО ПРАЦІ

Сахарук І.С., аспірант

*Київський національний університет імені Тараса Шевченка*

У статті здійснено аналіз норм трудового законодавства, направлених на недопущення дискримінації щодо доступу до праці, визначено їх дієвість, а також внесено пропозиції по вдосконаленню нормативно-правового забезпечення і правозастосовної практики у вказаній сфері.

*Ключові слова: дискримінація, рівність можливостей, працевлаштування, просування по службі, необгрунтована відмова в прийнятті на роботу.*

Сахарук И.С. РЕАЛИЗАЦИЯ ПРИНЦИПА НЕДОПУЩЕНИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ДОСТУПА К ТРУДУ / Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко, Украина.

В статье осуществлен анализ норм трудового законодательства, направленных на недопущение дискриминации относительно доступа к труду, определена их действенность, а также внесены предложения по совершенствованию нормативно-правового обеспечения и правоприменительной практики в указанной сфере.

*Ключевые слова: дискриминация, равенство возможностей, трудоустройство, продвижения по службе, необоснованный отказ в принятии на работу.*

Sakharuk I.S. REALIZATION OF PRINCIPLE OF NON-DISCRIMINATION IN THE SPHERE OF ACCESS TO LABOUR / Kyiv national university after Taras Shevchenko, Ukraine.

The article is carried out analysis of the norms of labour legislation, sent to non-admission of discrimination in relation to access to labour, their effectiveness is certain, and also brought in suggestion on perfection of the legal providing and policy of application in this sphere.

*Key words: discrimination, equality of possibilities, employment, promotions, groundless refuse in a hire for job.*

Незважаючи на формальну заборону дискримінації в усіх сферах суспільного життя, у тому числі у сфері праці, що регламентована ст.24 Конституції України [1], на практиці така дискримінація існує, перешкоджаючи забезпеченню рівних прав та можливостей працівників. Найбільш поширеною залишається дискримінація у сфері доступу до праці, зокрема, у відносинах зайнятості і працевлаштування.

На сучасному етапі розвитку українського суспільства проблема дискримінації в трудових та тісно пов'язаних з ними відносинах набуває не лише все більшої актуальності, але й нових форм та різновидів. Так, якщо ще десять років тому найбільш поширеною була трудова дискримінація щодо жінок та інвалідів, то сьогодні на перший план виходить дискримінація за віком. Водночас, у сфері праці з'являються нові різновиди дискримінації: за станом здоров'я (особливо, щодо осіб, хворих на СНІД), способом життя, сексуальною орієнтацією, і навіть політичними переконаннями.

Дискримінація у сфері доступу до праці виявляється як у відносинах зайнятості та працевлаштування, так і у відносинах професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації. При цьому, основною перешкодою на шляху до її подолання є недосконалість нормативної регламентації недопущення дискримінації, а також відсутність позитивної практики застосування вже існуючих правових норм, які дискримінацію забороняють. Незважаючи на те, що норми Конституції України є нормами прямої дії, а ст.24 Основного Закону прямо забороняє дискримінацію, у нашій державі відсутня усталена судова практика щодо захисту жертв дискримінації. І це пов'язано, насамперед, зі складністю доведення факту дискримінаційної політики зі сторони роботодавця. Ще більш наглядний приклад пов'язаний із Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Так, вказаний нормативно-правовий акт містить заборону в оголошеннях про вакансії пропонувати роботу тільки жінкам або чоловікам, крім специфічної роботи, що може виконуватися лише

особами певної статі. На практиці така норма є декларативною та не застосовується, хоча реклама зі вказівкою на конкретну статтю переважає.

І це лише окремі приклади, які показують, що незважаючи на поширеність дискримінації в суспільних відносинах, у тому числі трудових, в Україні відсутня послідовна державна політика щодо боротьби з вказаним явищем. Водночас, як показує практика розвинутих країн, недопущення дискримінації сприяє не лише утвердженню демократичних принципів та поваги до прав людини, але й позитивно відображається на соціальних та економічних відносинах в суспільстві, дозволяє ефективніше використовувати людські ресурси, забезпечує стабільність. З огляду на це, дослідження принципу недопущення дискримінації, зокрема у сфері доступу до праці, та пошук шляхів його ефективної реалізації є надзвичайно актуальним.

Дослідженням проблем дискримінації у сфері праці в сучасний період займаються О.А. Антон, К.І. Дмитрієва, Н.В. Кохан, І.В. Лагутіна, Д.А. Паньков, О.А. Парягіна, О.В. Тищенко, Г.І. Чанишева, І.А. Юрасов та інші. Водночас, комплексне дослідження питань реалізації принципу недопущення дискримінації саме у сфері доступу до праці на сьогодні відсутнє. Проте, саме на етапі працевлаштування дискримінація є найбільш поширеною, та, водночас, порушує основоположні трудові права, зокрема і право на працю. Необхідність подальшого вивчення недопущення дискримінації особливої актуальності набуває в аспекті можливості прийняття нового Трудового кодексу України.

Метою роботи є узагальнення існуючих правових норм, спрямованих на недопущення дискримінації, визначення їх дієвості для боротьби з дискримінацією у сфері доступу до праці, а також внесення пропозицій по вдосконаленню нормативно-правового забезпечення даної сфери. Особлива увага звертається на аналіз положень Проекту Трудового кодексу №1108, прийнятого парламентом у першому читанні, визначення його позитивних та негативних аспектів для забезпечення ефективної реалізації принципу недопущення дискримінації.

Конвенція Міжнародної організації праці (далі – МОП) № 122 про політику в сфері зайнятості 1964 року визначає, що така політика має на меті забезпечити свободу вибору зайнятості і найбільш широкі можливості для кожного працівника отримати підготовку та використати свої навички для виконання роботи, до якої він придатний, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних поглядів, іноземного походження чи соціального походження [4]. Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять визначає, що терміни «праця» та «заняття» включають доступ до професійного навчання, доступ до праці та різноманітних занять, а також оплату і умови праці (п.3 ст.1). Згідно зі статтею 2 Конвенції, держави зобов'язуються проводити політику, направлену на заохочення рівності можливостей і поведіння щодо праці і занять з метою викоринення будь-якої дискримінації щодо таких [5].

Отже, міжнародні норми для викоринення дискримінації в сфері праці вимагають від національного законодавства забезпечення рівності в сфері доступу до праці та професійної підготовки. Як до вступу в трудові відносини, так і після укладення трудового договору, особи повинні мати рівні можливості для отримання певної професії чи кваліфікації, щоб володіти рівними початковими умовами при пошуку підходящої роботи і мати рівні можливості для просування по службі.

Водночас, національне законодавство не містить детальної регламентації принципу недопущення дискримінації у сфері праці. Кодекс законів про працю (далі – КЗпП) взагалі не використовує терміну «дискримінація», обмежуючись проголошенням загальної рівності трудових прав, забороні необгрунтованої відмови в прийнятті на роботу та недопущенні надання переваг за окремими ознаками при укладенні трудового договору. Окремі норми щодо забезпечення рівності містяться в спеціальних актах трудового законодавства. Водночас, комплексна регламентація принципу недопущення дискримінації у сфері праці міститься лише в Проекті Трудового кодексу № 1108 [3]. Так, Проектом не лише віднесено недопущення дискримінації до основних засад регулювання трудових відносин, але й присвячено даному принципу окрему статтю. Встановлюючи приблизний перелік ознак, за якими заборонено проводити розрізнення щодо працівників, а також випадки, у яких такі розрізнення не є дискримінацією, Проект, проте, не наводить самого визначення дискримінації, що є недоліком. Водночас, позитивною є норма ч.3 ст.4, яка встановлює, що особи, які вважають, що вони

зазнали дискримінації у сфері праці, мають право звернутися до суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та моральної шкоди [3].

Відносини щодо зайнятості та працевлаштування є початковим рівнем взаємодії потенційних учасників трудових відносин, тому і модель трудових відносин значною мірою визначається на етапі працевлаштування. Недопущення дискримінації у сфері зайнятості та працевлаштування є засобом забезпечення рівності при реалізації права на працю. Адже якщо порушується рівність можливостей при працевлаштуванні, то в подальшому особа не може реалізувати й інші трудові права. З огляду на це, при боротьбі з дискримінацією держава повинна особливу увагу зосередити на викоріненні дискримінації з відносин, що передують укладенню трудового договору. Звичайно, в даному випадку потенційний працівник та роботодавець ще не вступили в трудові правовідносини, проте, вже на даному етапі можливе порушення принципу недопущення дискримінації у сфері праці. Адже ст.22 КЗпП вказує на недопустимість будь-якого прямого або непрямого обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства в професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання [6]. Водночас, на практиці, саме на стадії укладення трудового договору найбільш поширені випадки дискримінації, коли особі відмовляють у прийомі на роботу, основуєчись не на її ділових якостях, необхідних для заняття певною діяльністю, а на дискримінаційних підставах.

Підтримуємо позицію Н.М. Мітіної, що реалізація правовідносин з працевлаштування складається з двох етапів. До першого етапу відносяться всі зв'язки, що виникають між особами до моменту визначення суб'єктів майбутніх правовідносин – роботодавця та можливого працівника. Учасниками другого етапу відносин з працевлаштування є тільки роботодавець та потенційний працівник. Зміст другого етапу полягає у виробленні і узгодженні умов трудового договору та підготовці проекту трудового договору. Принцип заборони дискримінації повинен бути реалізований на обох етапах [7, ст.80].

Так, на першому етапі роботодавець сам або за допомогою третіх осіб, підшукує можливих працівників, проводить процедури відбору, тестування, співбесід, а потенційний працівник здійснює пошук роботодавця. Відповідно, принцип недопущення дискримінації вимагає встановлення рівних можливостей осіб на доступ до відповідної роботи, і єдиних критеріїв для об'єктивної оцінки претендентів. Відповідно до ч.1, 2 ст.3 Закону України «Про зайнятість населення», державна політика України у сфері зайнятості базується на принципах забезпечення рівності можливостей усім громадянам, незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі тощо [8]. Проте, вказаний Закон не містить переліку заходів, які повинні здійснюватись для забезпечення такої рівності, тому в цій частині носить декларативний характер та потребує змін. Необхідно встановити, яким чином держава сприяє забезпеченню рівних можливостей доступу до праці та недопущення дискримінації, невиконання яких роботодавцями повинно тягнути за собою відповідні санкції.

Законом закріплено ряд гарантій щодо працевлаштування. Крім загальних гарантій для всіх працівників (безкоштовне сприяння в підборі підходящої роботи, безкоштовна професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації), передбачені спеціальні гарантії, направлені на додатковий захист окремих категорій громадян, зокрема бронювання робочих місць для осіб, які потребують соціального захисту й неспроможні на рівних умовах конкурувати на ринку праці (молодь, жінки, що мають дітей, інваліди тощо). Встановлення таких додаткових гарантій не може розглядатись як дискримінація, оскільки пов'язане з особливою турботою держави про окремі, менш захищені категорії населення.

Заборона необгрунтованої відмови в прийомі на роботу, регламентована ст.22 КЗпП, є важливою для реалізації принципу недопущення дискримінації, оскільки встановлює обов'язок роботодавця відмовляти в прийомі на роботу основуєчись лише на ділових якостях претендента на відповідну роботу чи посаду, а не на дискримінаційних підставах.

Згідно з ч.3 ст.22 КЗпП вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством [6]. Якщо такі вимоги встановлено, і саме ними керується роботодавець, відмовляючи конкретній особі в прийомі на роботу, то така відмова буде

обґрунтованою та не вважатиметься дискримінацією. Проте, на практиці виникають ситуації, коли роботодавець, внутрішньо керуючись дискримінаційними підставами, відмовляє потенційному працівнику в прийомі на роботу на тих підставах, які формально законні. Це прихована дискримінація, довести яку складно, чим роботодавці й користуються. З огляду на це, важливим для особи, якій було, на її думку, необґрунтовано відмовлено в прийомі на роботу, вимагати від роботодавця оформити таку відмову письмово. Таке право законодавчо закріплено за жінками, які мають дітей віком до трьох років, вагітними жінками і самотніми матеріями, які мають дітей віком до 14-ти років (ст.184 КЗпП). Водночас, таке право необхідно закріпити для кожної особи, що може стати додатковою гарантією для захисту особи від дискримінації при працевлаштуванні. Хоча, навіть письмова відмова не завжди може допомогти при доведенні факту дискримінації, оскільки офіційну причину неприйняття на роботу роботодавець може вказати іншу – прив'язуючись до досвіду професійної діяльності, або формулюючи причини не чітко. Проте письмова відмова слугуватиме доказом того, що особа претендувала на відповідну посаду, і може допомогти у подальшому доведенні факту дискримінації.

Більш конкретно, з огляду на важливість недопущення дискримінації, сформульовано положення щодо додаткових вимог до працівників у Проекті Трудового кодексу, ст.23 якого встановлює, що вони встановлюються законодавством із дотриманням вимог щодо недопущення дискримінації у сфері праці... Роботодавці можуть встановлювати вимоги, що не суперечать законодавству та безпосередньо пов'язані з професійною діяльністю працівника [3]. У даному випадку, з одного боку, законодавець надає можливість роботодавцю встановлювати на власний розсуд додаткові вимоги до працівників у визначених межах. З іншого, чітко визначено, що як додаткові вимоги, встановлені законодавством, так і ті, що визначені роботодавцем, не повинні ґрунтуватись на дискримінаційних підставах.

Незважаючи на законодавчу заборону дискримінації при працевлаштуванні, свобода трудового договору передбачає право роботодавця вільно здійснювати підбір кадрів. І хоча кожен має право на працю нарівні з іншими, проте особа, що претендує на певне робоче місце, права бути прийнятою саме на це конкретне місце в обов'язковому порядку в більшості випадків не має (крім випадків, прямо встановлених законом, зокрема, при бронюванні робочих місць або направленні молодого спеціаліста на роботу). У більшості випадків роботодавець вільний у виборі певної особи на конкретне робоче місце, за умови дотримання ним вимог законодавства. Він має право вибрати будь-яку особу з двох претендентів (наприклад, чоловіка і жінки), що мають однакову кваліфікацію і підходять для певної роботи. При цьому, у випадку однакової кваліфікації довести дискримінацію взагалі неможливо, навіть якщо роботодавець і керувався дискримінаційними підставами для вибору працівника.

У Проекті Трудового кодексу № 1108 також збережено право роботодавця на вільний добір працівників. Водночас, у ст.30 встановлено, що роботодавцю при цьому забороняється висувати будь-які вимоги дискримінаційного характеру, а також вимагати від осіб, які шукають роботу, інформацію про їх цивільний стан, особисте життя та іншу інформацію, не пов'язану з професійною діяльністю. Таке положення має важливе значення для попередження дискримінаційних дій щодо потенційних працівників.

Якщо проаналізувати рекламні оголошення щодо вакантних посад, можна зробити висновок, що вже на стадії працевлаштування роботодавці часто допускають дискримінацію. Причому, як правило, така дискримінація стосується статі та віку. Відповідно до ст.17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей [2]. Водночас, вимоги щодо осіб конкретної статі в оголошеннях не завжди будуть дискримінаційними. Так, ст.174 КЗпП визначає роботи, на яких забороняється застосування праці жінок [6]. Відповідно, якщо оголошення стосується прийому на роботу, яка зазначена в цій статті, – воно є законним. Водночас, обмежень щодо праці чоловіків трудове законодавство не передбачає, тому оголошення з обмеження щодо прийняття на роботу за ознакою чоловічої статі, будуть дискримінаційними.

У випадку обмеження віку пошукача роботи в оголошеннях ситуація складніша. Адже, відповідно до ст.22 КЗпП, вимоги щодо віку працівника можуть встановлюватись законодавством України. Зокрема, відповідно до певних спеціальностей можуть бути встановлені чіткі вікові обмеження, обумовлені характером виконуваних робіт. На сьогодні основні з них стосуються роботи неповнолітніх. Також встановлено певні вікові обмеження щодо виконання окремих трудових обов'язків. Так, визначено граничний вік перебування на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування. Чи означає це дискримінацію? Варто погодитись з позицією Конституційного Суду України (викладену ним у справі про граничний вік перебування на державній службі та на службі в органах місцевого самоврядування [9]), що принцип рівності не виключає можливості законодавця при регулюванні трудових відносин вводити особливі правила, що стосуються підстав і умов заміщення окремих посад, якщо цього вимагає характер професійної діяльності. Законодавче обмеження щодо перебування на державній службі, в тому числі на дипломатичній службі та на службі в органах місцевого самоврядування, особами, що досягли певного віку, обумовлена завданнями і функціями цих органів, особливим характером їх діяльності. Крім того, окремі положення законодавства передбачають можливість продовження терміну перебування на державній службі, що дозволяє враховувати індивідуальні професійні якості осіб, які досягли граничного віку. Отже, встановлення законодавцем граничних вікових обмежень на зайняття посад державними службовцями не буде порушенням принципу недопущення дискримінації у сфері праці.

Вимоги щодо віку або статі претендента на вакантну посаду можна зустріти не лише в рекламних оголошеннях, але й в офіційних документах, наприклад, наказах або розпорядженнях про оголошення конкурсу на зайняття вакантних посад. При цьому, в одних випадках, такі вимоги формулюються категорично, в інших вони виражаються в тому, що перевага при прийомі на роботу віддається особам певного віку, статі тощо [10, 16].

Сьогодні роботодавцями часто використовується тестування при прийомі на роботу. При цьому, питання таких тестів можуть бути направлені на визначення не лише ділових якостей потенційного працівника, але й його психологічного портрету. Проте, КЗпП не передбачає обов'язку особи, що шукає роботу, проходити психологічне тестування. З огляду на це, якщо роботодавець відмовляє в прийомі на роботу на підставі результатів тестування, що не пов'язані з діловими якостями для заняття конкретної посади, така відмова не може бути визнана обґрунтованою. Водночас, Проект Трудового кодексу, передбачаючи можливість тестування, співбесіди, встановлює, що під час їх проведення забороняється вчинення дій, що є дискримінаційними за будь-якою ознакою, або такими, що зачіпають честь і гідність людини та не стосуються роботи чи посади (ст.60) [3].

Важливим аспектом дискримінаційної кадрової політики є ігнорування роботодавцями процедури працевлаштування. Якщо працівник виконує роботу без офіційно оформленого трудового договору, це також є виявом дискримінації. У будь-який момент така особа може бути звільнена від роботи, позбавляючись тим самим пільг, або навіть не отримавши оплати, не кажучи вже про вихідну допомогу. Відновити ж свої порушені права неможливо, оскільки юридично особа не перебувала в трудових відносинах з роботодавцем.

Щодо етапу укладення трудового договору, то важливою проблемою тут є визначення його умов таким чином, щоб виключити будь-яку дискримінацію щодо конкретного працівника. Принцип свободи трудового договору передбачає розсуд сторін при укладенні трудового договору. І хоча сторони, у даному випадку, юридично рівні, фактично роботодавець може диктувати свої, не завжди вигідні для контрагента умови, в тому числі дискримінаційні. Тому законодавством встановлено ряд гарантій для працівників, як для більш вразливої сторони, при укладенні трудового договору. Так, відповідно до ст.9 КЗпП, умови договору про працю, що погіршують становище працівника порівняно з діючим законодавством про працю, є недійсними [6]. Тому дискримінаційні умови в трудовому договорі будуть вважатись недійсними, та не повинні застосовуватись.

Важливою гарантією забезпечення рівності в сфері доступу до праці є обмеження права роботодавця укладати строкові трудові договори. Відповідно до ч.2 ст.23 КЗпП, строковий трудовий договір може бути укладений лише у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її

виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами [6]. Проте, зважаючи на нечітке формулювання даної норми, обґрунтованою є думка Г.І. Чанишевої, що необхідно на законодавчому рівні передбачити конкретні випадки укладення строкового трудового договору [11, 28]. При цьому, такий перелік повинен бути вичерпним.

У ряді випадків умовою зайняття певної посади є необхідність професійної підготовки, перепідготовки чи підвищення кваліфікації. Відповідно до ст.2 КЗпП, держава сприяє підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності – забезпечує перепідготовку осіб [6]. Можливість рівного доступу до навчання та підвищення кваліфікації є важливою та необхідною передумовою для просування особи по службі, а тому недопущення дискримінації в даних відносинах дає можливість на зайняття вищестоящої посади, тобто, певною мірою, є забезпеченням рівних можливостей для кар'єрного росту. Проте, норми щодо рівності та недопущення дискримінації при підготовці, перепідготовці чи підвищенні кваліфікації КЗпП не містить, обмежуючись загальним принципом рівності трудових прав громадян, проголошених ст.2-1. Не виправлено дану прогалину і в Проекті Трудового кодексу. Лише щодо статевої дискримінації таке положення існує у ст.17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»: жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні... підвищенні кваліфікації та перепідготовці [2]. Таку ж норму необхідно передбачити в новому Трудовому кодексі щодо всіх працівників.

Водночас, у Проекті Трудового кодексу необхідно окремо передбачити недопущення дискримінації при вирішенні питання про просування по службі. Хоча ст.21 встановлює право на рівні можливості та рівне ставлення до працівників при вирішенні питання щодо професійного зростання [3], таке положення потребує конкретизації. Адже необхідно чітко встановити умови такого просування (наприклад, продуктивність праці, кваліфікація, стаж роботи, дотримання трудової дисципліни тощо). Водночас, підтримуємо думку Д.А. Панькова, що з урахуванням особливостей змісту і організації праці в окремих галузях (сферах діяльності) ці критерії можуть бути конкретизовані в нормативно-правових актах [12, 337].

Отже, недопущення дискримінації у сфері доступу до праці передбачено як міжнародно-правовими актами, так і національним законодавством. Водночас, як Кодекс законів про працю, так і інші спеціальні закони містять ряд прогалин, що не дозволяють забезпечити ефективну реалізацію вказаного принципу. Певні недоліки усунуто Проектом Трудового кодексу № 1108. Водночас, проект також містить ряд прогалин, пов'язаних, зокрема, з відсутністю легального визначення дискримінації, недостатньою регламентацією її недопущення при просуванні по службі, професійній підготовці та підвищенні кваліфікації тощо. Такі недоліки потребують виправлення до прийняття Проекту та вступу його в силу.

Незважаючи на існування нормативного підґрунтя для забезпечення рівності у відносинах зайнятості та працевлаштування, на практиці досить часто потенційні працівники стикаються з дискримінацією. Недопущення дискримінації у відносинах, що передують укладенню трудового договору, важливе для забезпечення рівності при реалізації трудових прав загалом. Адже якщо порушується рівність при працевлаштуванні, то в подальшому особа не може реалізувати й інші права у сфері праці. З огляду на це, потрібно особливу увагу зосередити на викоріненні дискримінації з цих відносин. А для цього важливе значення має вдосконалення нормативної регламентації недопущення дискримінації у сфері доступу до праці, а також встановлення відповідальності для осіб, винних у дискримінаційній політиці. Водночас, погоджуємось з точкою зору К.І. Дмитрієвої, що нормативно-правові акти, які забороняють дискримінацію, є необхідними, але недостатніми умовами для її викорінення. Потрібна також ефективна дія правозастосовних механізмів..., неупереджена система освіти, послуги з професійного навчання і наступного працевлаштування [13].

Поряд із вдосконаленням законодавства та антидискримінаційною державною політикою необхідним є підвищення правової культури населення, зокрема з метою подолання упереджень і стереотипів, що часто є причиною дискримінації у сфері доступу до праці. Адже лише комплексний підхід до боротьби з дискримінацією дозволить поступово викоринити її як зі сфери праці, так і з інших сфер життєдіяльності суспільства.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 вересня 2005 р. // Відомості Верховної Ради України – 2005. – № 52. – Ст. 561.
3. Проект Трудового кодексу України від 20 травня 2008 р. № 1108 / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http // portal.rada.gov.ua](http://portal.rada.gov.ua).
4. Конвенція МОП № 122 про політику в сфері зайнятості 1964 року // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. – Женева, 2001. – Т. 1. – С. 750–752.
5. Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 року // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. – Женева, 2001. – Т. 1. – С. 648–651.
6. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – (Додаток до №50).
7. Митина Н.М. Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права: дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Митина Надежда Михайловна. – М., 2006. – 205 с.
8. Про зайнятість населення: Закон України від 1 березня 1991 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 14. – Ст. 170.
9. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 47 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 23 Закону України «Про державну службу», статті 18 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», статті 42 Закону України «Про дипломатичну службу» від 16 жовтня 2007 р. // Офіційний вісник України. – 2007. – № 80. – Ст. 2979.
10. Гуторова Н.А. Предприятию на должность руководителя отдела требуется мужчина... или к вопросу об ответственности за нарушение равноправия граждан / Н.А. Гуторова // Экспресс-анализ законодательных и нормативных актов. – 2006. – № 6. – С. 16–21.
11. Чанишева Г.І. Реалізація принципу гендерної рівності у трудовому законодавстві України / Г.І. Чанишева // Актуальні проблеми політики. – 2005. – № 24. – С. 25–30.
12. Паньков Д.А. Заборона дискримінації у сфері праці як принцип трудового права / Д.А. Паньков // Актуальні проблеми держави і права. – 2005. – № 25. – С. 336–339.
13. Дмитрієва К.І. Поняття і види дискримінації у сфері трудових стосунків / К.І. Дмитрієва // Матеріали міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Державно-правовий розвиток України в умовах політичних змін». – 2010 / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.lex-line.com.ua>.