

УДК 338.43.331.3

## ПРАВОВА СУТНІСТЬ ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА НЕДИСКРИМІНАЦІЇ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

*Волинець В. В.*

### LEGAL ESSENCE OF DISCRIMINATION AND NON-DISCRIMINATION IN LABOR RELATIONS

*Volynets V.V.*

*В статті здійснено загальнотеоретичний аналіз правової сутності дискримінації та недискримінації у сфері праці. Звернено увагу на основні прояви дискримінації у трудових правовідносинах. Сформульовано правову сутність недискримінації у сфері праці та викладено її основні принципові вимоги.*

*Ключові слова:* дискримінація, недискримінація, працівник, рівність, роботодавець, трудові правовідносини.

**Постановка питання.** Загальновизнано, що свобода праці, як право на працю та право не бути примушеним до праці, являє собою основну свободу людини. Це цілком очевидно, адже свобода праці характеризується найважливішим прикладним значенням, гарантуючим інші права та свободи людини: основна частина працездатного населення всіх країн світу забезпечує свої життєві нужди та потреби саме у процесі реалізації незабороненої законом трудової діяльності. Зважаючи на це, свобода праці є невіддільною від принципової ідеї трудового права сучасних демократичних держав про необхідність забезпечення рівності кожної працездатної людини на ринку праці (щодо доступу до зайнятості, отримання рівної заробітної плати тощо). В Україні, як і в більшості інших цивілізованих держав, свобода праці законодавчо зводиться до того, що працездатна особа має бути забезпечена можливістю: вільно обирати професію та рід

занять або ж не обирати їх взагалі; вільно застосовувати власну працю на власний розсуд, в тому числі у формі найманої праці (поміж тим, також не застосовувати свою працю). Однак, незважаючи на те, що чинне законодавство прямо забороняє дискримінацію на ринку праці, на сьогоднішній день висновки Уповноваженого з прав людини [1, с. 149–169, 441–457] та правозахисних організацій [2, с. 207–216] вказують на те, що дискримінація в умовах численних кризових явищ в Україні є однією з пріоритетних проблем забезпечення свободи праці у нашій державі.

Враховуючи викладене, забезпечення недискримінації в сфері праці потребує подальшого вдосконалення правовими засобами, й відповідно існує потреба у подальших наукових розвідках з означеного напрямку, оскільки лише за достатнього наукового підґрунтя можливе якісне правове урегулювання суспільного явища.

**Аналіз останніх досліджень та невирішені раніше проблеми.** Питання дискримінації та недискримінації у сфері праці вже були у тій чи іншій мірі предметом досліджень Л.Ю. Величко, С.В. Вишневецької, Т.А.Занфірової, М.В. Козіної, О.І. Котляр, Н.В. Ляшенко, Д.В. Солдаткіна, Д.М. Федосової, В.В. Чуксиної, Н.С. Шалімової, Г.М. Юрчик, А.В. Янішевської та багатьох інших українських та зарубіжних вчених у галузі трудового права. На рівні кандидатських дисертацій дана тематика була розкрита І.С. Сахарук та І.М. Твердовським. Не применшуючи значущості здійснених наукових розвідок, все ж зауважимо, що у світлі сьогочасних кризових явищ, які мають місце на ринку праці, та зважаючи на триваючий процес реформування трудового законодавства в нашій державі, питання дискримінації та недискримінації у сфері праці потребують додаткового вивчення та аналізу.

Таким чином, метою статті є загальнотеоретичний аналіз правової сутності дискримінації та правил недискримінації на ринку праці в Україні. Для досягнення поставленої мети визначаються наступні основні завдання: 1) проаналізувати основні прояви дискримінації у сфері праці, що мають місце в Україні; 2) уточнити правовий зміст поняття «дискримінація у сфері праці»; 3) зважаючи на правову сутність дискримінації у сфері праці, сформулювати основні вимоги недискримінації у сфері праці в нашій державі.

Виклад основного матеріалу. Підґрунтям дискримінації та її специфікою, що відмежує дискримінацію від інших форм обмеження прав людини, є «визначена, невіддільна від особи ознака біологічного або соціального характеру, незалежна від її волі та свідомості» [3, с. 331]. При цьому, за найзагальнішого підходу дискримінація – це

будь-яке розходження, виняток або перевага, що заперечує або зменшує рівне здійснення прав [4, с. 81]. Тобто, під дискримінацією у сфері праці у широкому сенсі можна розуміти розходження, виняток або перевагу, що заперечує або зменшує рівне здійснення трудових прав працездатними особами. При цьому основними видами (зважаючи на дискримінаційну ознаку) дискримінації у сфері праці є:

1. Дискримінація за ознакою статі. Жінки є головними жертвами дискримінації за ознакою статі в Україні, потерпаючи від дискримінації та невідного становища, що у значній мірі є наслідком збереження в нашій державі патріархальних і патерналістських соціальних норм. Незважаючи на міцну правову базу, на думку А.А. Сорокіна, низка законів містять пряму дискримінацію щодо жінок, а деякі, нібито прагнучи їх «захистити», насправді «обмежують здатність жінок робити вибір» [3, с. 331]. Однак, незважаючи на усталене розуміння цієї дискримінації, на ринку праці за статевою ознакою дискримінуються не лише жінки, але й чоловіки: оголошення про набір на робочі спеціальності, пов'язані з фізичним навантаженням, а також на керівні посади орієнтовані переважно на чоловіків, а більшість «жіночих» вакансій відносяться до сектору послуг (обслуговуючий персонал і помічники по господарству) та низькооплачуваних виконавчих посад на зразок секретарів та бухгалтерів [5, с. 84], що часто можна пояснити об'єктивними психофізіологічними особливостями чоловіка та жінки. Як наслідок, можна спостерігати, що жінки й по сьогодні переважають у швейній та харчовій промисловості, у сфері торгівлі, в галузі охорони здоров'я, соціального захисту, освіти й педагогіки, культури та мистецтва [6, с. 180–182]. В цей же час, у своїй переважній частині чоловіки сконцентровані у сфері інженерингу, природничих і

технічних наук, а також у галузях, пов'язаних з важкою фізичною працею та/або на шкідливих роботах. У результаті розмежування багатьох сфер зайнятості за статевою ознакою, спостерігається також й суттєва різниця між доходами чоловіків і жінок.

Разом із тим, якщо той факт, що рівень заробітних плат чоловіків-працівників є вищим за відповідний рівень заробітних плат жінок-працівниць, можна пояснити тим, що чоловіки в межах «чоловічих» сфер зайнятості виконують важку фізичну роботу чи виконують небезпечну роботу (тобто, це можна пояснити справедливою пропорційністю), то інші прояви дискримінації за статевою ознакою не можна виправдати за жодних обставин. Прикладами таких дискримінаційних проявів у сфері праці є: сексуальні домагання, що виражаються у діях сексуального характеру, поведінки (включаючи жести, вирази та фізичний контакт), що є загрозливими, образливими, таким, що піддають експлуатації або змушують до сексуальних відносин [7, с. 40]; різний рівень оплати чоловіка та жінки за роботу однакової кваліфікації, котру виконують однаково кваліфіковані чоловіки та жінки.

2. Дискримінація за віковою ознакою. Все більшого поширення в сфері праці та зайнятості у сьогочасній Україні отримує дискримінація працездатних осіб саме за ознакою їх віку. Відповідно до наявних статистичних даних, найчастіше на роботу приймають населення у віці: 1) 20–25 років (вважається, що молоді люди до 20 років легковажні, ненадійні і безвідповідальні, їм важко доручити важливу роботу, тому, у зазначеному віці їх наймають на безперспективні та малооплачувані роботи, яких на ринку праці вдосталь); 2) 30–50 років (ця вікова категорія вважається найбільш затребуваною, адже особи у цьому віці не є начебто «легковажними» та ще не стали

«безперспективними», у той же час літні люди, на думку багатьох роботодавців, є вже безперспективні у професійно-діловій сфері [4, с. 84; 8, с. 67–68], тому, в їх праці роботодавці не зацікавлені, так само, як і в праці молоді).

Зазначимо, що вказаний прояв дискримінації почав прямо засуджуватись на міжнародному рівні та заборонятися на національному рівні порівняно нещодавно (головним чином, у рекомендації Міжнародної організації праці «Щодо літніх працівників» 1980 року № 162), що головним чином можна пояснити тим, що цей прояв дискримінації за своєю суттю впливає зі статевої дискримінації та, відповідно, раніше переслідувався згідно із законом у комплексі із проявами статевої дискримінації. Симбіоз вікової та статевої дискримінації у сфері праці, як правило, виражається у наступному: більшою конкуренцією на ринку праці за окремими спеціальностями характеризуються чоловіки та жінки відповідного віку.

Виокремлення цього прояву дискримінації у сфері праці є цілком зрозумілим, адже саме на сьогоднішній день проблема дискримінації літніх людей є особливо актуальною як для більшості «старіючих» європейських держав, так і для всього світу. У цьому контексті слід враховувати також і реалії демографічних тенденцій на пострадянському просторі: зниження народжуваності, загальне старіння нації, збільшення тривалості життя поступово призводять до дефіциту молоді робочої сили та до збільшення працездатного віку, що закономірно, адже в країнах, що розвиваються, як зазначається в наукових дослідженнях, населення старіє швидше, ніж у промислово розвинутих країнах [9, с. 60]. А це означає, що середній вік не тільки працюючих, але і потенційних працівників буде неухильно зростати. Ця прикра тенденція вже доволі тривалий час була

усвідомлена багатьма законодавцями країн Західної Європи, де демографічна криза знаходиться на своєму піку розвитку, і до працівників у віці 50–60 років ставляться з великою повагою. Надалі, у чому переконані вчені, ця тенденція все яскравіше буде виявлятися також і на пострадянському просторі [10, с. 185–186]. Однак, слід мати на увазі, що подолання вікових стереотипів буде можливим лише у комплексі з протидією гендерним стереотипам.

3. Дискримінація за ознакою інвалідності. Тривалий час інвалід розглядався в якості «неповноцінної» людини, з чого випливало, що йому слід проживати в спеціально створених для нього умовах окремо від інших «повноцінних» людей, при тому, що рішення щодо його життя повинні були прийматися фахівцями в галузі медицини та реабілітації. Попри це, як зазначають сучасні вчені, деякі фізичні вади в жодному разі не слід зводити до автоматичної неможливості самореалізації особистості, відповідно, у цьому контексті виявляються відсутніми підстави для встановлення контролю над зазначеними особами або позбавлення їх можливості самостійно жити та розвиватися у суспільстві [11, с. 127]. Першочергово це питання стосується саме сфери праці, в якій людина знаходить свій основний розвиток і реалізацію. Наголосимо на тому, що на сьогоднішній день інваліди міцно займають особливе місце у сфері праці, законодавчо наділяються спеціальними трудовими правами, яким кореспондують відповідні обов'язки роботодавців, щодо залучення працездатних інвалідів до праці (якщо інше не передбачено діючим законодавством).

Дискримінація за ознакою інвалідності визначається ст. 2 Конвенції про права інвалідів, в якій під цією протиправною дією розуміється будь-яке розходження, виключення чи обмеження з причини інвалідності, метою або результатом якого є

применшення або заперечення визнання, реалізації або здійснення на рівні з іншими всіх прав людини й основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, цивільній або будь-якій іншій сфері життєдіяльності людини. Ця дискримінація охоплює всі форми дискримінації, поміж тим і відмову у розумному пристосуванні. Іншими словами, дискримінація інваліда здійснюється не лише ігноруванням дискримінатором законодавчих норм про рівне поводження з працездатними особами, але також й ігноруванням вимог законодавства про створення спеціальних умов задля вирівнювання можливостей осіб з особливими потребами (через практичну мінімізацію цих потреб). Це питання є особливо актуальним для сьогочасної України, адже цілком очевидно, що означена категорія працівників неодмінно стикається з дискримінацією у сфері праці і зайнятості з боку роботодавців, котрі, зважаючи на численні кризові явища у державі та на ринку праці, не бажають збільшувати витрати на трудовий ресурс, забезпечуючи інвалідів за власний рахунок рівним з особами без особливих потреб доступом до праці (облаштування робочого місця до відповідних потреб інвалідів, а також доступу інвалідів до цього місця).

Беручи до уваги викладене, дискримінацією у сфері праці є умисні чи ненавмисні дії або ж бездіяльність роботодавця, котрі, з одного боку, спрямовані на законом не передбачене обмеження прав і можливостей працівників у сфері трудових та інших безпосередньо пов'язаних з ними правових відносин, у результаті чого було порушено рівність можливостей рівних працездатних осіб у здійсненні ними власних трудових прав і свобод. З іншого боку, дискримінація у сфері праці – це діяння дискримінатора, котрі спрямовані на ігнорування обов'язку щодо



створення необхідних для усіх чи окремих груп працездатних осіб умов (зокрема, технічного характеру) реалізації ними власної свободи праці у частині права на працю та досягненню мети трудових правовідносин.

Відповідно, поняття «недискримінація» буде означати зворотне – рівне поводження з працездатними особами, засноване на їхніх ділових якостях (так само й на інших якостях, пов'язаних зі специфікою певної роботи, на яку особа наймається), а також певною мірою «скориговане» нормами чинного законодавства. Іншими словами, недискримінація у сфері праці являє собою реальне надання роботодавцем (в міру своєї потреби в трудовому ресурсі) кожному трудящому можливості працювати у відповідності до діючого трудового законодавства, зокрема і для найменш конкурентних, найбільш уразливих або соціально відчужених верств населення, а разом з тим – реалізовувати своє право на досягнення цілей трудових відносин. Таким чином, у світлі рівності працівників, а також, враховуючи основні види дискримінації, слід зазначити, що недискримінація працівників ґрунтується на певних принципових вимогах, що визначають її правову сутність.

За загальним правилом, недискримінація, як принцип, на думку О.І. Котляр, передбачає наявність наступних елементів: 1) однакове поводження з особою або групою осіб, яка, попри свої захищені ознаки, перебуває в аналогічному становищі з іншою особою або групою осіб; 2) різне поводження з особою або групою осіб, яка через свої захищені ознаки перебуває у становищі, відмінному від становища іншої особи або групи осіб; 3) відсутність негативних наслідків застосування правових норм, правил або критеріїв, зокрема нейтрально сформульованих, для осіб або груп осіб у зв'язку з їхніми захищеними ознаками та порівняно з іншими особами або

групами осіб [12, с. 135]. Зважаючи на це, а також беручи до уваги специфіку трудових правовідносин, особливість дискримінації у сфері праці, доходимо висновку, що принциповими вимогами недискримінації у сфері праці є:

1) вимога щодо формальної рівності працівників. Зважаючи на цю вимогу, роботодавець зобов'язується ігнорувати всі неділові якості працівника, як такі, що не мають ніякого юридичного значення у сфері праці (утім, винятком можуть бути якості людини, котрі мають значення в силу певної посади, яку займає чи планує зайняти працівник). Крім цього, керуючись принципом формальної рівності, роботодавець, ігноруючи неділові якості працівників, повинен (у рамках забезпечення рівного ставлення) враховувати особливі потреби тих, у яких вони є. Іншими словами, роботодавець, зокрема, враховує інвалідність особи у процесі прийому цієї особи на роботу, однак не в рамках вирішення питання про її рівень професіоналізму та ресурсну ефективність, а в межах питання про необхідність надання відповідній особі робочого місця, спеціально пристосованого для її особливих потреб;

2) вимога щодо формальної рівності результатів праці працівників. Ця антидискримінаційна вимога чинного законодавства України про працю має своє практичне вираження у ситуаціях, коли, менш конкурентна на ринку праці особа, що захищена державою від дискримінації (інваліди, жінки, молодь), має отримувати заробітну плату рівну за розміром тій заробітній платі, яку отримують більш конкурентні працівники, що виконують роботу в повній мірі, протягом передбаченого законом періоду часу, хоча й захищена від дискримінації особа виконує роботу в меншому обсязі та протягом меншої тривалості робочого часу. Наприклад, в ст. 194 КЗпП України законодавцем

встановлюється правило, відповідно до якого: заробітна плата працівникам молодше 18 років при скороченій тривалості щоденної роботи має виплачуватись в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи; праця працівників молодше 18 років, допущених до відрядних робіт, оплачується за відрядними розцінками, встановленими для дорослих працівників, з доплатою за тарифною ставкою за час, на який тривалість їх щоденної роботи скорочується порівняно з тривалістю щоденної роботи дорослих працівників; оплата праці учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів, які працюють у вільний від навчання час, провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку, хоча підприємства можуть встановлювати учням доплати до заробітної плати;

3) вимога щодо настання юридичної відповідальності за порушення принципу недискримінації у сфері праці. Ця вимога щонайперше орієнтована на органи державної влади, котрі уповноважені притягувати роботодавців до адміністративної та кримінальної відповідальності за порушення діючого законодавства про працю у частині заборони обмеження права працездатних осіб на працю та досягнення ними мети трудових правовідносин, якщо це обмеження не передбачене законодавством про працю.

Окрім того слід наголосити на тому, що вимоги щодо недискримінації у сфері праці мають поширюватись також на суб'єктів усіх відносин, що стосуються праці, а не лише на трудові правовідносини. Однак, у цьому контексті проблематичним виявляється сфера дії трудового права, адже сучасне трудове законодавство України не в повній мірі врегульовує чи не врегульовує загалом відносини з приводу праці суб'єктів сучасних форм організації суспільної праці

(фріланс, аутсорсінг, раудсорсінг тощо [13, с. 71]). Особливої уваги заслуговують державні службовці, котрі є суб'єктами трудового права [14, с. 140] (зокрема, судді, прокурори, поліцейські), хоча поширення сфери дії законодавства про працю новим законодавством про державну службу суттєво обмежене [15, с. 2], а також спортсмени, які є суб'єктами трудового права лише у тому разі, коли займаються професійним спортом, незважаючи на те, що спортивна культурна може бути нерозривно пов'язаною з працею та має врегульовуватись у відповідній мірі українським трудовим законодавством [16, с. 309, 311]. На нашу думку, обмеження поширення сфери дії трудового законодавства на працю цих суб'єктів чи відмова в поширенні норм цього законодавства на окремих категорій учасників відносин з приводу праці є позбавленням державою трудових прав і гарантій цих прав відповідних осіб, котрі не є сторонами трудових правовідносин у традиційному розумінні цих відносин. Це дискримінаційне ставлення законодавця до вказаних суб'єктів, на нашу думку, має бути вирішене у короткостроковій перспективі, зокрема, у процесі становлення реформованого законодавства про працю в нашій державі.

**Висновки.** Дискримінація у сфері праці проявляється в якості спотворення рівності усіх працездатних осіб у напрямку обмеження їх права на працю та права на справедливе досягнення цілей трудових правовідносин (зокрема, просування за посадою), залежно від тих чи інших (уявних чи об'єктивно існуючих) особливостей цих людей, безпосередньо не пов'язаних з їх діловими якостями, що інтерпретуються в якості конкурентної чи неконкурентної характеристики відповідних осіб. Між тим, принципові вимоги недискримінації у сфері праці вимагають від роботодавців однаково



ставитись до працівників, що є традиційно конкурентними на ринку праці, та до тих, хто є неконкурентним на ринку праці у силу своїх об'єктивних чи уявних неділових особливостей. Принципові вимоги недискримінації спрямовані на заборону розгляду психофізіологічних особливостей працездатної особи, якщо це не передбачено діючими законами, в якості підстави для обмеження права на працю цієї особи чи права на справедливе досягнення цілей трудових правовідносин. Більш того, роботодавці повинні облаштовувати робоче місце працівника та доступ до його робочого місця за власний рахунок таким чином, щоби особа з особливими потребами могла реалізовувати свої трудові обов'язки у достатній мірі. Відтак, недискримінація у сфері праці не є тотожною поняттю «рівності людей», хоча й має спільні з рівністю ознаки, та спрямована на вирівнювання усіх працездатних осіб в їх конкурентній спроможності, незалежно від ділових якостей цих осіб. Між тим, керуючись ідеєю рівності, законодавець повинен припинити дискримінацію осіб, що є сторонами відносин з приводу праці, однак, не захищені трудовим законодавством, головним чином, за рахунок розширення сфери дії трудового права.

#### Література:

1. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання прав і свобод людини і громадянина в Україні (2015 р.). – К.: Секретаріат Уповноваж. ВРУ з прав людини, 2016. – 538 с.
2. Права людини в Україні – 2016: доповідь правозахисних організацій / За ред.: А.П. Буценка, О.А. Мартиненка / Українська Гельсінська спілка з прав людини. – К.: КВІЦ, 2017. – 315 с
3. Сорокін А.А. Принцип недискримінації в громадянському суспільстві. // Гендерна політика очима української молоді: мат. II Всеукр. наук.-практ. конф. (30 лист. 2016 р., Харків). Харків: ХНУМГ ім. О.М. Бекетова, 2016. С. 329–332.
4. Юрчик Г.М. Дискримінація на ринку праці: прояви, вітчизняний і європейський досвід подолання. // Соціально-трудова відносина: теорія і практика. Київ. 2016. № 2 (12). С. 118–128.
5. Вишновецька С.В., Пінчук О.Б. Проблема недопущення дискримінації в трудових відносинах. // Юридичний вісник. – Одеса, 2015. Вип. 1 (34). – С. 81–85.
6. Янішевська А.В., Ляшенко Н.В., Шалімова Н.С. Регіональні особливості гендерного розвитку Кіровоградської області // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Сер.: Економ. науки. 2011. – Вип. 19. – С. 176–182.
7. Каретнікова В.В., Амелічева Л.П. Дискримінація у галузі праці як категорія трудового права. // Вісник студентського наукового товариства ДонНУ ім. Василя Стуса. – Донецьк, 2016. – Т. 1. – № 8. – С. 39–42.
8. Сахарук І.С. Дискримінація за ознакою віку в сфері праці. // Вісник Запорізького національного університету. – Запоріжжя, 2011. – № 3. – С. 63–70.
9. Солдаткин Д.В. Защита от дискриминации в трудовых отношениях: дисс. ... канд. юрид. наук. – М., 2006. – 148 с.
10. Федосова Д.М. Дискриминация в трудовом праве по возрастному признаку // Социально-экономические исследования, гуманитарные науки и юриспруденция: теория и практика. – Новосибирск, 2016. – № 10. – С. 181–186.
11. Чуксина В.В., Комиссаров Н.Н. Дискриминация по признаку инвалидности в трудовых отношениях. // Известия Байкальского государственного университета. – Иркутск, 2015. – Т. 25. – № 1. – С. 126–134.
12. Котляр О.І. Принцип недискримінації у праві біженців. // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Сер.: Право. – Ужгород, 2016. – Т. 2. – Вип. 39. – С. 133–136.
13. Вишновецька С.В. Сфера дії трудового права: актуальні проблеми. // Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення: мат. V Всеукр. наук.-практ. конф. (28 жовт. 2016 р., м. Харків); за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: ХНУВС, 2016. С. 68–71.
14. Іншин М.І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців

Україні: дис. ... д-ра юрид. наук. Харків, 2005. 452 с.

15. Величко Л.Ю. Дія норм трудового права на правове регулювання праці державних службовців. // Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. пр. Харків. 2017. № 1 (51). С. 1–5.

16. Козіна М.В. Стан правового регулювання діяльності спортсменів як суб'єктів трудового права в Україні. // Форум права. Харків. 2013. № 3. С. 306–311.

#### References:

1. Shchorichna dopovid Upovnovazhenoho Verkhovnoi Rady Ukrainy z prav liudyny pro stan dotrymanna prav i svobod liudyny i hromadianyna v Ukraini (2015 r.). Kyiv: Sekretariat Upovnovazh. VRU z prav liudyny, 2016. 538 s.

2. Prava liudyny v Ukraini – 2016: dopovid pravozakhysnykh orhanizatsii / Za red.: A.P. Bushchenka, O.A. Martynenko / Ukrainska Helsinska spilka z prav liudyny. Kyiv: KViTs, 2017. 315 s

3. Sorokin A.A. Pryntsyp nedyskryminatsii v hromadianskomu suspilstvi. // Genderna polityka ochyma ukrainskoi molodi: mat. II Vseukr. nauk.-prakt. konf. (30 lyst. 2016 r., Kharkiv). Kharkiv: KhNUMH im. O.M. Beketova, 2016. S. 329–332.

4. Yurchyk H.M. Dyskryminatsiia na rynku pratsi: proiavy, vitchyzniani i yevropeyskyi dosvid podolannia. // Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia i praktyka. Kyiv. 2016. № 2 (12). S. 118–128.

5. Vyshnovetska S.V., Pinchuk O.B. Problema nedopushchennia dyskryminatsii v trudovykh vidnosynakh. // Yurydychnyi visnyk. Odesa. 2015. Vyp. 1 (34). S. 81–85.

6. Yanishevskaya A.V., Liashenko N.V., Shalimova N.S. Rehionalni osoblyvosti hendernoho rozvytku Kirovohradskoi oblasti. // Naukovi pratsi Kirovohradskoho natsionalnoho tekhnichnogo universytetu. Ser.: Ekonom. nauky. 2011. Vyp. 19. S. 176–182.

7. Karetnikova V.V., Amelicheva L.P. Dyskryminatsiia u haluzi pratsi yak katehoriia trudovoho prava. // Visnyk studentskoho naukovohto tovarystva DonNU im. Vasylia Stusa. Donetsk. 2016. T. 1. № 8. S. 39–42.

8. Sakharuk I.S. Dyskryminatsiia za oznakoiu viku v sferi pratsi. // Visnyk Zaporizkoho natsionalnoho universytetu. Zaporizhzhia. 2011. № 3. S. 63–70.

9. Soldatkyn D.V. Zashchyta ot dyskryminatsyy v trudovykh otnosheniakh: dyss. ... kand. yuryd. nauk. Moskva, 2006. 148 s.

10. Fedosova D.M. Dyskryminatsiia v trudovom prave po vozrastnomu pryznaku. // Sotsyalno-ekonomycheskye yssledovaniya, humanyarnye nauky y yurysprudentsiya: teoriya y praktyka. Novosybyrsk. 2016. № 10. S. 181–186.

11. Chuksyna V.V., Komysarov N.N. Dyskryminatsiia po pryznaku ynvalydnosti v trudovykh otnosheniakh. // Yzvestiya Baikalskoho hosudarstvennoho unyversyteta. Yrkutsk. 2015. T. 25. № 1. S. 126–134.

12. Kotliar O.I. Pryntsyp nedyskryminatsii u pravi bizhentsiv. // Naukovi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Ser.: Pravo. Uzhhorod. 2016. T. 2. Vyp. 39. S. 133–136.

13. Vyshnovetska S.V. Sfera dii trudovoho prava: aktualni problemy. // Sfera dii trudovoho prava ta prava sotsialnoho zabezpechennia: mat. V Vseukr. nauk.-prakt. konf. (28 zhovt. 2016 r., m. Kharkiv); za zah. red. K.Iu. Melnyka. Kharkiv: KhNUVS, 2016. S. 68–71.

14. Inshyn M.I. Problemy pravovoho rehuliuвання pratsi derzhavnykh sluzhbovtiv Ukrainy: dys. ... d-ra yuryd. nauk. Kharkiv, 2005. 452 s.

15. Velychko L.Iu. Diia norm trudovoho prava na pravove rehuliuвання pratsi derzhavnykh sluzhbovtiv. // Aktualni problemy derzhavnogo upravlinnia: zb. nauk. pr. Kharkiv. 2017. № 1 (51). S. 1–5.

16. Kozina M.V. Stan pravovoho rehuliuвання diialnosti sportsmeniv yak subiektiv trudovoho prava v Ukraini. // Forum prava. Kharkiv. 2013. № 3. S. 306–311.

**Вольнец В. В. Правовая сущность дискриминации и недискриминации в трудовых правоотношениях. – Статья.**

*В статье совершен общетеоретический анализ правовой сущности дискриминации и недискриминации в сфере труда. Обращено внимание на основные проявления дискриминации в трудовых правоотношениях. Сформулирована правовая сущность недискриминации в сфере труда и изложены её основные принципиальные требования*



**Ключевые слова:** дискриминация, недискриминация, работник, работодатель, равенство, трудовые правоотношения

**Volynets V.V. Legal essence of discrimination and non-discrimination in labor relations. – Article.**

*The article realized general theoretic analysis of the legal essence of discrimination and nondiscrimination in the labour sphere. The attention was paid to the main types of discrimination demonstration in labour legal relationship. The legal essence of nondiscrimination in the labour sphere and its principle demands have been formulated.*

**Key words:** discrimination, nondiscrimination, employee, equality, employer, labour legal relationship.

*Авторська довідка:*

**Волинець Владислав Володимирович** - д.ю.н., доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

*Стаття надійшла до редакції 23.12.2017 р.*

*Рецензент: д.ю.н., професор О.М. Ярошенко.*