

### РІВНІ МОЖЛИВОСТІ ТА РІВНЕ СТАВЛЕННЯ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ ЯК ПРАВОВИЙ ІНДИКАТОР ГІДНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Стаття присвячена дослідженню сутності рівності прав і можливостей у сфері зайнятості в контексті реалізації концепції гідної праці. Виділено проблеми забезпечення рівності на вітчизняному ринку праці. Проаналізовано зміст та особливості реалізації права особи на захист від проявів дискримінації у сфері зайнятості. Внесено пропозиції щодо вдосконалення антидискримінаційного законодавства України у сфері зайнятості відповідно до міжнародних стандартів і вимог концепції гідної праці.

**Ключові слова:** гідна праця, зайнятість, працевлаштування, рівність прав, рівність можливостей, дискримінація, позитивні дії, квотування робочих місць, адміністративна відповідальність, омбудсмен.

Стаття посвящена исследованию сущности равенства прав и возможностей в сфере занятости в контексте реализации концепции достойного труда. Выделены проблемы обеспечения равенства на отечественном рынке труда. Проанализировано содержание и особенности реализации права человека на защиту от проявлений дискриминации в сфере занятости. Внесены предложения по усовершенствованию антидискриминационного законодательства Украины в сфере занятости в соответствии с международными стандартами и требованиями концепции достойного труда.

**Ключевые слова:** достойный труд, занятость, трудоустройство, равенство прав, равенство возможностей, дискриминация, позитивные действия, квотирование рабочих мест, административная ответственность, омбудсмен.

The article is devoted to the research the equality of rights and opportunities in the field of employment in the context of decent work. The problems of equality in the Ukrainian labour market are highlighted. Have been analysed the content and peculiarities of realization of a person's right to protection from discrimination in employment. Proposals were made for improving the Ukrainian anti-discrimination legislation in the field of employment in accordance with international standards and the requirements of the concept of decent work.

**Key words:** decent work, employment, job placement, equality of rights, equality of opportunities, discrimination, positive actions, quotation of jobs, administrative responsibility, Commissioner for Human Rights.

**Вступ.** Концепція гідної праці, визначена Міжнародною організацією праці як пріоритетний напрям розвитку законодавства у сфері праці та практики його реалізації, передбачає чотири складові частини: дотримання основоположних трудових прав і принципів та міжнародних стандартів, зайнятість та умови праці, соціальний захист і соціальний діалог. Забезпечення кожного з указаних елементів є однаково необхідним для можливості тлумачення трудової діяльності саме як гідної праці. Необхідність дотримання принципів гідної праці підтверджено у 2015 р. в Програмі забезпечення сталого розвитку ООН (the Agenda for Sustainable Development), в нашій державі – Програмою гідної праці для України на 2016–2019 рр.

Питання рівності прав і можливостей та недопущення дискримінації у сфері зайнятості стосується одразу двох складових частин Концепції гідної праці: безпосередньо зайнятості й ос-

новоположних принципів і прав працівників, оскільки останній елемент включає, в т. ч., і необхідність забезпечення принципу недопущення дискримінації у сфері праці. Нерівність і дискримінація у трудових відносинах, незважаючи на її нормативну заборону міжнародно-правовими актами та національним законодавством, набула в сучасному українському суспільстві значного поширення. Найчастіше 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 виконання 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.

Різні аспекти забезпечення рівності у сфер зайнятості та гарантій у сфері реалізації права на працю досліджували В.В. Жернаков, М.І. Іншин, П.Д. Пилипенко, О.В. Лаврінченко, Н.М. Лукашева, М.М. Пурей, О.А. Ситницька, О.В. Тищенко, В.І. Щербина та ін. Проте необхідність подальшого дослідження у вказаній сфері актуалізується у зв'язку з реформуванням трудового законодавства та перспективою прийняття нового кодифікованого акта у сфері праці. Крім того, необхідним є внесення пропозицій щодо посилення гарантій для працівника на етапі працевлаштування в контексті реалізації концепції гідної праці в Україні.

**Постановка завдання.** Метою статті є дослідження сутності й особливостей реалізації в Україні принципу рівності прав і можливостей працівників у сфері зайнятості як правового індикатора, що свідчить про стан впровадження міжнародних стандартів концепції гідної праці; внесення пропозицій щодо вдосконалення вітчизняного трудового законодавства з метою гарантування недискримінації на етапі працевлаштування.

**Результати дослідження.** Рівні можливості та рівне ставлення у сфері зайнятості, згідно з проектом МОП/ЄС «Моніторинг та оцінка прогресу з питань гідної праці», що реалізується в Україні від назвою «Профіль гідної праці в Україні», визначено в якості одного з правових індикаторів [1, с. 41]. Всього згідно з Профілем наявний 21 правовий індикатор, їх призначення – відображення статистичних даних, що дозволять простежувати прогрес у впровадженні концепції гідної праці в законодавство та правозастосовну практику.

Відповідно до здійсненого в Профілі гідної праці в Україні аналізу зроблено висновок, що дієве впровадження рівних можливостей і рівного ставлення у галузі зайнятості залишається викликом для України [1, с. 44]. Зокрема, наголошено на відсутності рівних можливостей для жінок і чоловіків у суспільному та приватному житті, а також на сильнішій вразливості жінок до багатьох форм дискримінації (прямої й опосередкованої) у світі праці. Досі існують гендерні стереотипи, як і відсутність рівних можливостей для жінок і чоловіків у суспільному та приватному житті [1, с. 41]. Наголошено на існуванні гендерного розриву у заробітній платі, також зазначається, що в Україні відсутня очевидна тенденція до скорочення гендерних нерівностей у доходах. На високооплачуваних роботах працює більше чоловіків, ніж жінок, тоді як жінки частіше зайняті на низькооплачуваних роботах – як у державних установах, так і на комерційних підприємствах [1, с. 43–44].

Серед проблем рівності можливостей у сфері зайнятості, відповідно до Профілю гідної праці в Україні, визначено і низький відсоток жінок в органах державної влади [1, с. 43]. Дійсно, ще у 2000 р. наша держава приєдналася до Цілей розвитку тисячоліття ООН, взявши зобов'язання забезпечити не менше 30% жінок у представницьких органах влади та на вищих щаблях виконавчої влади до 2015 р. Однак у Верховній Раді України сьогодні лише 51 жінка із 450 народних обранців, що становить 12,5%, у Кабінеті Міністрів – 3 жінки, що становить також 12,5% від складу Уряду.

За даними Inter-Parliamentary Union, за відсотком жінок у парламенті Україна перебуває на 143 місці зі 191 країни [2]. За статистичною інформацією громадського руху «Чесно», за більшістю формальних кількісних показників депутатської роботи середня жінка-парламентар не поступається, а навіть перемагає колегу-чоловіка. У середньому жінка подає на 4 проекти закону більше, частка активних голосувань у жінок-депутатів у середньому на 5% більша, ніж у чоловіків. Середня депутатка пропустила з невідомих причин на 8 засідань менше, ніж її колега-чоловік. Відповідно, жінки в парламенті продуктивніші за чоловіків, але все одно лишаються в меншості [2].

Відповідно до звіту з глобального гендерного розриву 2016 р., представленому Світовим економічним форумом, Україна займає 69 місце за індексом гендерної рівності (в рейтингу серед 142 країн). Цей показник розраховується, виходячи зі співвідношення нерівності між чоловіками

і жінками в можливостях побудувати кар'єру, здобути освіту, а також спробувати себе в політиці. Україна традиційно найкраща в доступі до освіти. Що стосується вищої освіти, то жінки навіть мають більш високі показники (у співвідношенні 88 до 77). Значно гірші показники економічної та політичної участі жінок [3].

Відсутність реального забезпечення рівності можливостей у сфері праці та прояви дискримінації в Україні існують не лише щодо жінок. Зокрема, за даними загальнонаціонального дослідження «Що українці думають про права людини», уявлення про дискримінацію в українському суспільстві виявилось достатньо поширеним. Загалом приблизно 60% опитаних наголошували на наявності проблеми дискримінації. Із позиції респондентів, найчастіше дискримінують за ознаками: віку (37,4%), інвалідності (32,7%), майнового стану (24,4%). Замикають десятку національність (14,8%), релігійні погляди (12,2%) та належність до ВПО (11,8%) [4, с. 67, 69].

Конвенція МОП № 122 про політику в сфері зайнятості 1964 р., ратифікована Україною, визначає обов'язок держав забезпечити свободу вибору зайнятості і найбільш широкі можливості для кожного отримати підготовку та використати свої навички для виконання роботи, до якої він придатний, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних поглядів, іноземного чи соціального походження [5]. Правові засади рівності на недискримінації у сфері зайнятості детально регламентуються і в національному законодавстві, в першу чергу, базовим у цій сфері Законом України «Про зайнятість населення» від 05 липня 2012 р. [6]. Так, відповідно до ст. 5 Закону, держава гарантує у сфері зайнятості захист від дискримінації, необґрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення [6]. Ст. 11 регламентує право особи на захист від проявів дискримінації у сфері зайнятості населення за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших об'єднаннях громадян, статі, віку, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Також цією статтею встановлено, що не вважається дискримінацією здійснення заходів щодо додаткового сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян [6]. Зокрема, визначено заходи щодо сприяння зайнятості внутрішньо переміщених осіб (ст. 24, 30), осіб із сімейними обов'язками; дітей сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування; осіб, звільнених після відбуття покарання або примусового лікування; осіб з інвалідністю, учасників бойових дій (ст. 14, 26), молоді (ст. 14, 26, 29), осіб, старших за 45 років, та передпенсійного віку (ст. 14, 26, 30) тощо.

Наявність законодавчо визначених додаткових гарантій для окремих категорій працівників у сфері зайнятості не є дискримінацією, навпаки, є засобом забезпечення фактичної рівності можливостей. У доктрині трудового права такі спеціальні заходи визначено як політику позитивних дій. Позитивні дії впроваджуються та реалізуються з метою усунення фактичної нерівності між певними категоріями осіб, особливо якщо вони зазнавали утисків у суспільстві впродовж тривалого періоду. Щодо сфери праці, такі заходи, на нашу думку, направлені на розширення доступу найменш конкурентоспроможних категорій трудящих до робочих місць, освіти, професійної підготовки тощо, а також забезпечення рівності можливостей у реалізації ними трудових прав [8, с. 364–365].

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06 вересня 2012 р. позитивні дії – це спеціальні тимчасові або постійні заходи, спрямовані на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях для особи та / або групи осіб реалізувати рівні права і свободи, надані їм Конституцією і законами України [7]. Недоліком цього визначення є віднесення до позитивних дій не лише тимчасових, але й постійних заходів. У разі, якщо додаткові переваги існуюватимуть і після відновлення фактичної рівності певних груп осіб, вони матимуть дискримінаційний результат. Тому позитивні дії завжди повинні бути тимчасовими та скасовуватися після відновлення рівності, тобто у сфері праці – конкурентоспроможності відповідних груп працівників, для яких встановлювалися.

Найбільш прийнятним, на нашу думку, в рамках політики позитивних дій є заходи, спрямовані на вирівнювання можливостей для осіб, зокрема створення додаткових умов для підвищення конкурентоспроможності на ринку праці певних груп. Звичайно, такий варіант більш складний і тривалий, ніж надання преференцій, але він дозволяє уникнути несправедливості [8, с. 367]. Саме задля підвищення конкурентоспроможності передбачено ряд позитивних дій у Законі «Про зайнятість населення», зокрема: а) стимулювання роботодавців працевлаштовувати осіб, що менш захищені на ринку праці, шляхом компенсації витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (ст. 26); б) впровадження стажування для молоді з метою набуття професійного досвіду (ст. 29); в) гарантування права на отримання ваучера на перепідготовку, спеціалізацію, підвищення кваліфікації для осіб, старших за 45 років, окремих категорій військовослужбовців (ст. 30); г) забезпечення компенсації витрат роботодав-

ця на оплату праці протягом шести місяців за працевлаштування зареєстрованих безробітних із числа внутрішньо переміщених осіб (ст. 24). Такі заходи найбільш ефективні в рамках політики позитивних дій, оскільки передбачають гарантії для працівників із одночасним економічним стимулюванням роботодавців і взаємною відповідальністю держави.

Одночасно Закон «Про зайнятість населення» регламентує і т. зв. «жорсткий варіант позитивних дій», що передбачає обов'язкові квоти для працевлаштування найменш конкурентоспроможних категорій працівників: осіб із сімейними обов'язками; дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування, осіб з інвалідністю; осіб, звільнених від відбування покарання чи після примусового лікування; молоді; осіб передпенсійного віку (за 10 років до права на пенсію за віком); учасників бойових дій; осіб, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу [6]. Згідно з ч. 2 ст. 14 Закону для працевлаштування вказаних категорій працівників (крім осіб з інвалідністю, для яких встановлено окрему квоту) підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота у розмірі 5% середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік [6].

Відповідне квотування робочих місць зумовлене необхідністю забезпечити фактичну рівність у сфері зайнятості для тих груп працівників, що зазнають найбільших труднощів у працевлаштуванні. Однак недоліком підходу, визначеного Законом, вважаємо обов'язок роботодавців самостійно забезпечувати працевлаштування категорій працівників, що належать до найменш конкурентоспроможних. Ч. 3 ст. 14 визначено, що роботодавці можуть звернутися по сприяння для їх працевлаштування до Державної служби зайнятості [6]. Проте більш обґрунтованим, на нашу думку, було б встановлення обов'язку роботодавців їх працевлаштовувати не самостійно, а за направленням Державної служби зайнятості. В іншому разі складеться ситуація, коли роботодавець повинен спеціально здійснювати пошук працівників не лише необхідної для нього кваліфікації, але й тих, які належать до менш соціально захищених груп.

Хоча ст. 14 Закону «Про зайнятість населення» визначено, що виконання квоти роботодавцем здійснюється самостійно, з аналізу інших норм можна зробити висновок, що він не зобов'язаний спеціально здійснювати пошук працівників із числа менш конкурентоспроможних. Так, відповідно до ст. 53 Закону, відповідальність роботодавця за невиконання квоти у вигляді штрафу настає лише у разі необґрунтованої відмови у працевлаштуванні таких осіб у межах відповідної квоти [6]. Тобто, якщо відповідні категорії працівників не звертаються для працевлаштування, за невиконання квоти роботодавець не сплачує штраф. Цей підхід відрізняється від визначеного Законом України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21 березня 1991 р., ст. 20 якого передбачає щорічну сплату адміністративно-господарських санкцій роботодавцем за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування особи з інвалідністю і не зайняте особою з інвалідністю [8]. З одного боку, слід відзначити більш обґрунтований механізм квотування та встановлення відповідальності за його невиконання у Законі «Про зайнятість населення». Адже у відповідному регіоні може бути відсутній фахівець необхідної кваліфікації, який може бути працевлаштований у межах квоти, що не враховується у разі квотування робочих місць для осіб з інвалідністю. З іншого боку, якщо роботодавець не забезпечує працевлаштування в межах квоти для осіб, визначених як менш конкурентоспроможні, й одночасно у нього відсутні вакантні робочі місця, то працівники, в т. ч. із вказаної категорії, не звертатимуться для працевлаштування, тому не буде необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу і відповідних штрафних санкцій. Отже, аналізована гарантія у сфері зайнятості набуває декларативного характеру. Саме тому вважаємо, що розрахунок квоти повинен здійснюватися за участю Державної служби зайнятості, яка стежитиме за її виконанням на новостворених підприємствах, установах, організаціях, а також у разі появи в роботодавців відповідних вакансій. Квотування робочих місць не є найбільш дієвою й ефективною формою працевлаштування менш конкурентоспроможних категорій працівників, і основну увагу необхідно зосереджувати на правовій регламентації інших форм, які передбачають додаткові заходи стимулювання роботодавців до такого працевлаштування.

Право особи на захист від проявів дискримінації у сфері зайнятості, відповідно до ч. 3 ст. 11 Закону «Про зайнятість населення», включає також заборону в оголошеннях (рекламі) про вакансії зазначати обмеження щодо віку кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати вимоги, що надають перевагу одній зі статей, а також вимагати від осіб, які працевлаштовуються, надання відомостей про особисте життя [6]. Позитивно оцінюючи це положення в контексті забезпечення рівності можливостей, слід відзначити його обмеженість внаслідок регламентації лише заборони за двома антидискримінаційними ознаками – віком і статтю. Більш досконалим у цьому

контексті є положення ч. 1 ст. 26 проекту Трудового кодексу України № 1658: «Вимоги до працівників встановлюються законодавством із дотриманням вимог щодо недопущення дискримінації у сфері праці. Такі вимоги можуть стосуватися, зокрема, наявності у працівника відповідної освіти, професійної підготовки, досвіду трудової діяльності, віку. Роботодавці можуть встановлювати вимоги, що не суперечать законодавству та безпосередньо пов'язані з професійною діяльністю працівника» [9]. Така новела дозволить гарантувати забезпечення права на недискримінацію особи на етапі працевлаштування й, одночасно, передбачає децентралізацію щодо встановлення вимог до працівників, що має важливе значення для забезпечення інтересів роботодавця. Вважаємо, що відповідну норму слід передбачити у ст. 11 Закону «Про зайнятість населення» з огляду на нечіткість перспектив прийняття проекту Трудового кодексу України на цьому етапі.

Вдосконалення законодавства не гарантує ефективності антидискримінаційної політики з огляду на поширеність випадків його порушення. Так, заборона в оголошеннях про вакансії встановлювати вимоги щодо віку і статі, нормативно закріплена Законом «Про зайнятість населення», сьогодні часто ігнорується роботодавцями. Наприклад, проведений аналіз вимог до кандидатів на інтернет-порталі пошуку роботи і працівників Work.ua дозволяє констатувати, що значна кількість вакансій містять вимоги щодо віку претендентів і статі (та навіть статі і віку одночасно). У більшості випадків вимоги формулюються категорично, хоча іноді виражаються в тому, що перевага надається особі певної статі чи віку. Можна виокремити й інші вимоги до кандидатів, які взагалі не передбачені законодавством для будь-яких посад і робіт. Так, ряд вакансій містять вимогу щодо приємної, презентабельної, інтелігентної зовнішності (така вимога висувається до різних посад – секретаря-референта, касира, викладача англійської мови, менеджера і навіть охоронця), відсутності шкідливих звичок (їх можна визнати обґрунтованими для фітнес-тренерів, але недоцільними щодо продавців, кур'єрів), необхідності реєстрації за місцем проживання тощо. Схожа ситуація щодо вимог до працівників спостерігається і на інших популярних порталах для пошуку роботи (Rabota.ua, HeadHunter.ua, job.ukr.net, jobs.ua, Rabotaplus та ін.).

Роботодавці, висуваючи дискримінаційні вимоги до кандидатів, не ставлять на перший план їх ділову якість, адже навіть не розглядають резюме окремих претендентів. Відповідальність у вигляді штрафу для рекламодавців за зазначення в оголошеннях про вакансії незаконних і дискримінаційних вимог передбачена ст. 24-1 Закону України «Про рекламу» відповідно до перехідних положень Закону України «Про зайнятість населення» [6]. І хоча заборона в оголошеннях про вакансії визначати вимоги до кандидатів, які не передбачені законодавством, з одночасним встановленням відповідальності для рекламодавців, направлена на забезпечення рівності та протидію дискримінації, не слід переоцінювати відповідні норми, адже, навіть якщо роботодавець не передбачить такі вимоги в оголошеннях, це не гарантує неможливість їх застосування під час безпосереднього відбору кандидатів.

У контексті вдосконалення правових засобів рівності можливостей і протидії дискримінації у сфері зайнятості важливе значення має вдосконалення законодавства. Так, протягом більше двох років на розгляді Верховної Ради України перебуває проект закону № 3501 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації із правом Європейського Союзу)» від 20 листопада 2015 р. [10]. Зокрема, проект передбачає декриміналізацію відповідальності за дискримінацію з одночасним впровадженням складу адміністративного правопорушення щодо дискримінації – порушення законодавства про запобігання та протидію дискримінації. На необхідності в Кодексі про адміністративні правопорушення встановити штрафні санкції за допущення дискримінації, що можуть застосовуватися безпосередньо органами державної влади відповідно до їх повноважень, наголошувалося автором у попередніх публікаціях [11, с. 402].

Важливе значення має визначення в проекті закону № 3501 поняття «дискримінація за асоціацією» як ситуації, за якої особа та / або група осіб зазнають дискримінації в будь-якій формі через наявний зв'язок між нею (ними) і особами та / або групами осіб за їх певними ознаками [10]. Дискримінаційна практика у сфері праці часто є наслідком існування упереджень і стереотипів у роботодавців. Сьогодні, наприклад, професії продовжують поділяти на «чоловічі» та «жіночі», а особи з інвалідністю вважаються такими, що не в змозі ефективно здійснювати трудову діяльність. Тому закріплення такої форми дискримінації і визначення шляхів боротьби з нею матиме важливе значення для підвищення ефективності законодавчих гарантій рівності у сфері зайнятості.

Крім того, у проекті закону № 3501 закріплено поняття «множинна дискримінація» – ситуація, за якої особа та / або група осіб зазнає дискримінації в будь-якій формі більш як за однією ознакою одночасно [10]. Так, як вказувалося вище, часто роботодавці вказують в оголошеннях про вакансії вимоги щодо віку та статі одночасно, тобто фактично здійснюють множинну дис-

кримінацію. Категорії працівників, що піддаються дискримінації одночасно за кількома ознаками, перебувають у найскладнішому з погляду конкурентоспроможності становищі. Відповідно, протидія множинній дискримінації, зокрема у сфері зайнятості, повинна стати важливим і одним із першочергових напрямів антидискримінаційної політики.

Проектом закону № 3501 передбачено впровадження адміністративного механізму захисту жертв дискримінації. Так, серед повноважень Уповноваженого Верховної Ради з прав людини запропоновано закріпити такі: «видає обов'язкові для виконання вимоги (приписи) щодо усунення порушень законодавства про запобігання та протидію дискримінації; складає протоколи про адміністративні правопорушення» [10]. Вказана новела, на нашу думку, стане ефективною гарантією захисту прав осіб, що постраждали від дискримінації, зокрема тому, що «Уповноважений в Україні має високий рівень довіри у населення, що є важливим для забезпечення звернення до нього широкого кола жертв дискримінації». Тому інститут омбудсмена повинен стати ефективним інструментом боротьби з дискримінацією [11, с. 401].

**Висновки.** Реалізація концепції гідної праці зумовлює необхідність вдосконалення національного трудового законодавства, в т. ч в частині гарантування рівності прав і можливостей у сфері зайнятості. Протидія дискримінації у відносинах зайнятості та працевлаштування, з огляду на причини її існування, зумовлює нарівні з удосконаленням законодавства необхідність 1) здійснювати заходи економічного стимулювання роботодавців щодо прийому на роботу осіб, що належать до менш конкурентоспроможних категорій населення; 2) проводити роз'яснювальну роботу з метою подолання стереотипів та упереджень з боку роботодавців. Водночас важливе значення має встановлення конкретної юридичної відповідальності роботодавців за дискримінацію, забезпечення адміністративних механізмів захисту жертв дискримінації, тому необхідним є прийняття проекту закону № 3501 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації із правом Європейського Союзу)».

#### Список використаних джерел:

1. Профіль гідної праці в Україні. International Labour Organization. URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms\\_154571.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_154571.pdf).
2. Жінки в парламенті продуктивніші за чоловіків, але все одно лишуються в меншості. Громадський рух «Чесно». URL: <http://www.chesno.org/news/2256/>.
3. Скільки жінок серед нардепів, міністрів, мерів та голів сілрад. Аналітичний портал: «Слово і діло». URL: <https://www.slovoidilo.ua/2018/03/08/infografika/polityka/skilky-zhinok-sered-nardepiv-ministriv-meriv-ta-holiv-silrad>.
4. Що українці знають і думають про права людини: загальнонаціональне дослідження / під заг. ред. Т. Печончик. К., 2017. 308 с.
5. Конвенція Міжнародної організації праці про політику в сфері зайнятості № 122 від 17 червня 1964 р. (ратифіковано Указом Президії Верховної Ради УРСР від 19 червня 1968 р.). Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці: в 2 т. Т. 1. Женева, 2001. С. 750–752.
6. Про зайнятість населення: Закон України від 05 липня 2012 р. Відомості Верховної Ради України. 2013. № 24. Ст. 243.
7. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06 грудня 2012 р. Офіційний вісник України. 2012. № 76. Ст. 3071.
8. Сахарук І.С. Позитивні дії як умова забезпечення недискримінації окремих категорій працівників. Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасн. I Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 25–26 квітня 2013 р.) / за ред. М.І. Іншина, Н.М. Хуторян, В.І. Щербини. Київ: «Ніка Центр», 2013. С. 362–368.
9. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21 березня 1991 р. Відомості Верховної Ради УРСР. 1991. № 21. Ст. 252.
10. Проект Трудового кодексу України № 1658 (доопрацьований текст від 24 липня 2017 р.). Офіційний веб-портал Верховної Ради України. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/>.
11. Проект Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації із правом Європейського Союзу)» від 20 листопада 2015 р. № 3501. Офіційний веб-портал Верховної Ради України. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=57162](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=57162).
12. Сахарук І.С. Вдосконалення правових механізмів захисту від дискримінації у сфері праці. Публічне право: науково-практичний юридичний журнал. 2012. № 3 (7). С. 396–404.