

УДК 349.2

<https://doi.org/10.34142/23121661.2025.41.39>orcid.org/0000-0003-5424-6081

© Олендарьов О.В., 2025

О.В. Олендарьов**ЗАБОРОНА ДИСКРИМІНАЦІЇ:
ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ****O. Olendarov****PROHIBITION OF DISCRIMINATION:
THEORETICAL AND LEGAL
PRINCIPLES**

Анотація. Метою статті є визначення та характеристика теоретико-правових засад заборони дискримінації. У ході дослідження автор доходить висновків, що витоки заборони дискримінації як правової категорії знаходяться у міжнародних документах, що підкреслює універсальний характер права на рівний захист для всіх людей незалежно від їхніх характеристик. Доводиться, що права, які світова спільнота декларує як основні, знаходять своє юридичне визнання через взяті на себе провідними державами обов'язки, надаючи цим правами реальності, гарантуючи їх. Забезпечення рівного доступу до праці стає ключовим вектором боротьби з дискримінацією, що здатне забезпечити в перспективі гідну працю, міжнародні норми прямо пов'язують реалізацію права на працю із усуненням соціальних бар'єрів, які мають дискримінаційний характер. Наголошується, що важливо не плутати розрізнення, що виступає дискримінацією із системою державних юридичних гарантій, що надаються особам, які не здатні на рівних конкурувати на ринку праці внаслідок об'єктивних причин і які формують юридичний фундамент для рівного захисту від якої б то не було дискримінації. Конвенція МОП № 111 збагачує загальне розуміння поняття дискримінації ознаками, що відбивають специфіку реалізації прав людини у сфері праці, визначаючи її як будь-яке обмеження чи перевагу, що веде до порушення рівності можливостей у сфері зайнятості, при цьому визнаючи, що деякі розрізнення дискримінацією не є, бо є обґрунтованими, якщо виправдані специфікою роботи. Щоб уникнути непропорційного доступу до реалізації можливостей своїх трудових прав особами через їх фізичні, психічні чи соціальні особливості, держава, використовуючи право як інструмент сучасної соціальної справедливості, через систему юридичних гарантій підтримки – засобів забезпечення прав зазначених суб'єктів, і створює рівні умови для можливості їх рівного з іншими доступу до професії та занять.

Також акцентовано увагу, що у формуванні засад заборони дискримінації соціальний діалог грає провідну роль. Консультації з роботодавцями, працівниками та іншими представницькими органами дозволяють ідентифікувати нові, не перелічені в міжнародних нормах права, ознаки дискримінації, що забезпечує динамічне, гнучке, реалістичне та погоджене правове регулювання, формуючи сучасну його систему.

Резюмується, що заборона дискримінації - це міжнародний стандарт прав, що відображає цінність трудових прав. Його дотримання забезпечує гідність працівника, ефективність праці та сталий розвиток суспільства і є не просто вимогою права, а маркером цивілізованості трудових відносин у державі.

Ключові слова: єдність і диференціація норм трудового права, гендерна рівність у трудових відносинах, жінки, трудові права, права жінок, дискримінація, заборона дискримінації, гідна праця, право на працю, гендерна нерівність, зайнятість, соціальний захист.

Abstract. The purpose of the article is to define and characterize the theoretical and legal foundations of the prohibition of discrimination. In the course of the study, the author concludes that the origins of the prohibition of discrimination as a legal category are found in international documents, which emphasizes the universal nature of the right to equal protection for all people regardless of their characteristics. It is proved that the rights that the world community declares as fundamental find their legal recognition through the obligations assumed by leading states, giving these rights reality, guaranteeing them. Ensuring equal access to work becomes a key vector in the fight against discrimination, and international norms directly link the realization of the right to work with the elimination of social barriers that are discriminatory in nature. It is emphasized that it is important not to confuse the distinction that constitutes discrimination with the system of state legal guarantees provided to persons who are unable to compete on an equal footing in the labor market due to objective reasons and which form the legal foundation for equal protection against any discrimination. ILO Convention No. 111 enriches the general understanding of the concept of discrimination with features that reflect the specifics of the implementation of human rights in the field of labor, defining it as any restriction or advantage that leads to a violation of equality of opportunities in the field of employment, while recognizing that some distinctions are not discrimination, because they are justified if justified by the specifics of the work. In order to avoid disproportionate access to the realization of the possibilities of their labor rights by individuals due to their physical, mental or social characteristics, the state, using law as an instrument of modern social justice, through a system of legal guarantees of support - means of ensuring the rights of the specified subjects, and creates equal conditions for their equal access to professions and occupations with others.

It is also emphasized that social dialogue plays a leading role in the formation of the principles of the prohibition of discrimination. Consultations with employers, employees and other representative bodies allow identifying new, not listed in international legal norms, signs of discrimination, which ensures dynamic, flexible, realistic and coordinated legal regulation, forming its modern system.

It is summarized that the prohibition of discrimination is an international standard of rights that reflects the value of labor rights. Its observance ensures the dignity of the employee, labor efficiency and sustainable development of society and is not just a requirement of law, but a marker of the civility of labor relations in the state

Keywords: unity and differentiation of norms of labor law, gender equality in labor relations, women, labor rights, women's rights, discrimination, prohibition of discrimination, decent work, right to work, gender inequality, employment, social protection.

Постановка проблеми. Укладення Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (далі Угода) [1]

окреслило чіткі кроки нашої держави у напрямі зближення з Європою. Обраний Україною проєвропейський вектор свого розвитку вимагає приведення українського законодавства у відповідність до європейських стандартів прав людини. Ці стандарти містять найцінніше надбання європейської цивілізації і є проєкцією тих цінностей, які сповідує Європейський Союз.

Мова йде про положення Договору про Європейський Союз, що «Союз засновано на цінностях поваги до людської гідності, свободи, демократії, рівності, верховенства права та поваги до прав людини, зокрема осіб, що належать до меншин. Ці цінності є спільними для всіх держав-членів у суспільстві, де панує плюралізм, недискримінація, толерантність, правосуддя, солідарність та рівність жінок і чоловіків» [2, ст. 2]. Впровадження цих цінностей ЄС є одним із критеріїв вступу до Євросоюзу.

Договір про Європейський Союз зазначає: «Будь-яка європейська держава, яка поважає цінності, зазначені в ст. 2 Договору про Європейський Союз, і зобов'язується впровадити їх в життя, може звернутися із заявкою з метою стати членом Союзу» [2, ст. 49]. Тому для України є надзвичайно важливим втілення цих цінностей.

Вчені наголошують, що «головними проблемами в цьому процесі вбачаються: необхідність докорінних змін у правовій системі, зокрема в національному законодавстві та правозастосовній практиці; недостатня обізнаність українського соціуму про зміст і значення цінностей ЄС, почасти неправильне або викривлене розуміння їх. Саме тому на сьогодні актуальним є дослідження поняття цінностей Європейського Союзу, їхнього юридичного значення, формування на цій основі загального світогляду, що виходить за рамки вітчизняної правової системи, який дозволить критично осмислити цивілізаційний вибір України та моделі правового регулювання суспільних відносин, заснованих на європейських цінностях» [3, с. 8]. Зокрема однієї з них – рівності, яка включає в себе заборону дискримінації.

Аналіз останніх досліджень. Розглядом цих питань в науці займалися: О.А. Антон, охарактеризувавши заборону дискримінації як юридичну гарантію [4], Н. Кайда, визначивши принципи рівності та заборони дискримінації під час проходження публічної служби [5]. О. Коваленко дослідила проблеми гендерної рівності як складової заборони дискримінації у сфері праці [6], а також принцип єдності і диференціації норм трудового права та латентну дискримінацію працівників, розглянувши реформування трудового законодавства [7], заборони дискримінації та забезпечення юридичної рівності у сфері праці як маркери гідної (справедливої) праці [8]; розмежування дискримінації та єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин на шляху досягнення гендерної рівності в Україні [9]. Т.В. Красюк, В.І Тітова охарактеризували гендерну рівність у трудових відносинах [10] Д.С. Косінова, А.В.

Паліюк визначили поняття, ознаки заборони дискримінації через призму конвенції про захист прав людини та основоположних свобод [11].

Однак, не зважаючи на це, варто констатувати, що всі проблеми у цій площині не вичерпано і у світлі продовження крокування України до Євросоюзу і намагань прийняття нового кодифікованого акту у сфері праці, що і досі нічим позитивним не завершуються, питання рівності та заборони дискримінації залишаються актуальними і зумовлюють вибір теми даної наукової статті.

Формулювання мети статті (постановка завдання). Метою статті є визначення та характеристика теоретико-правових засад заборони дискримінації.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Теоретичні засади заборони дискримінації варто шукати в міжнародних документах, які, власне, сформували фундамент сучасного права. Тут варто звернутися до документів ООН, що є визначальними у магістральних питаннях визначення основних прав людини, зокрема і трудових прав.

Як і всі основні права людини «право на рівний захист від якої б то не було дискримінації» закріплено у фундаментальному правовому акті – Загальній декларації прав людини. А саме: «всі люди рівні перед законом і мають право, без будь-якої різниці, на рівний їх захист законом. Усі люди мають право на рівний захист від якої б то не було дискримінації, що порушує цю Декларацію, і від якого б то не було підбурювання до такої дискримінації [12, ст.7].

Зазначений міжнародний документ відповідно до своєї назви декларує це право, легалізує його. А от конкретизують його, формуючи систему реалізації права на рівний захист від дискримінації, Міжнародний пакт про громадянські та політичні права [13] і Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права [14].

Перший документ конкретизує це право через заборону дискримінації: «всі люди є рівними перед законом і мають право без будь-якої дискримінації на рівний захист закону. В цьому відношенні всякого роду дискримінація повинна бути заборонена законом, і закон повинен гарантувати всім особам рівний і ефективний захист проти дискримінації за будь-якою ознакою, як-от: раса, колір шкіри, стать, мова, релігія, політичні чи інші переконання, національне чи соціальне походження, майновий стан, народження чи інші обставини» [13, ст.26].

Тобто пакт, встановлюючи заборону дискримінації, окреслює напрям дискримінаційних ознак, за якими забороняється розрізнення людей, називаючи найбільш розповсюджені, але, залишаючи перелік відкритим, щоб не обмежити права людини у тому випадку, коли в переліку цих ознак не буде

якоїсь характеристики, яка не буде мати істотного впливу на встановлення якихось вимог, важливих для певної сфери, до людини. Тобто це можуть бути і інші ознаки, які відсутні у даному документі, але які не ґрунтуються на якихось об'єктивних критеріях.

Інший пакт продовжує формувати теоретичні засади ланцюгу реалізації права на рівний захист через встановлення зобов'язань держав забезпечити це право. Враховуючи рівень цього документу можна зробити висновок, що цей пакт закладає інституційні засади реалізації права на рівний захист, зокрема через обов'язок держав забезпечувати недискримінаційність при здійсненні соціально-економічних прав, у тому числі і права на працю. А саме: «Держави, які беруть участь у цьому Пакті, зобов'язуються гарантувати, що права, проголошені в цьому Пакті, здійснюватимуться без будь-якої дискримінації щодо раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, майнового стану, народження чи іншої обставини» [14, ч.2 ст.2].

До речі, цікаво, що Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права взагалі до всіх перелічених в ньому прав підходить саме з позицій встановлення визнання цих прав державами імпі зобов'язань щодо їх забезпечення. Тобто права, які світова спільнота декларує як основні, в пакті знаходять своє юридичне визнання через взяті на себе провідними державами обов'язки, надаючи цим правами реальності, гарантуючи їх.

І серед перелічених в цих пактах прав є, звичайно, і право на працю [13, ст.8; 14, ст.7]. Відповідно до положень зазначених пактів, реалізація цього права має відбуватись без дискримінації і створити умови для цього, їх забезпечити мають саме держави, що є учасниками Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права.

Видається, такий підхід до створення системи, що ефективно функціонує, є цілком обґрунтованим бо міжнародні стандарти не тільки констатують право на рівний захист, але й започатковують реально діючий підхід до заборони дискримінації, зокрема у трудових та похідних від них відносинах.

Саме ж визначення дискримінації, що застосовується до трудових відносин, що є результатом реалізації норми, яка закріплює право на працю, міститься у Конвенції 111 Міжнародної організації праці. Відповідно до мети цієї Конвенції термін «дискримінація» охоплює:

« а) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять; б) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі

праці та занять і визначається відповідним членом Організації після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, та з іншими відповідними органами.

2. Будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, дискримінацією не вважається» [15, ст.1].

Дане визначення продовжує ланцюг формування засад правового захисту від нерівності, спрямовуючи вектор державних заходів у сферу праці. Бачимо, що сфера цього напрямку вже звужується і окреслюється точками здійснення основного соціально-економічного права – права на працю, починаючи від етапу можливості його здійснення.

Саме визначення юридично цього первинного моменту має велике значення для формування механізму реалізації права на працю. Адже мова йде про етап вибору чим людині займатися, де і як реалізовувати своє право на працю. І тут багато що залежить не тільки від вибору людини, що є ключовим для визначення права на працю, а саме від умов, як створені для того, щоб ця людина мала змогу отримати роботу.

Дуже важливо, щоб визначальним фактором у обранні претендента на посаду грали його професійні якості. Але не менш важливим у сучасному цивілізованому суспільстві є і розуміння того, що це суспільство складається із осіб, що мають певні вади психічного чи фізичного характеру, відрізняються своїми фізичними можливостями за статтю, виконують важливі, притаманні лише їм біологічні чи соціальні ролі тощо, а тому не можуть на рівних конкурувати за звичайних умов у боротьбі за отримання роботи, бо програють іншим за кваліфікацією чи фактичною спроможністю бути на даний момент професійно кращими.

Але дуже важливо не виключати їх зі сфери реалізації права на працю, не закривати шлях бути потрібними суспільству та відчувати свою значущість і перспективи особистісного росту через реалізацію власного «Я» на професійному шляху, давати їм надію на свої сили через систему державних заходів, які сприяють їм в отриманні роботи.

І тут логічним є формування державної системи підтримки таких осіб, яка виокремлюючи певні їх особливості, що при інших рівних умов заважають їм змагатися у доступі за отримання роботи, визначає наявність цих особливостей як підстав для отримання права на додатковий захист держави в отриманні роботи. Таким чином держава виконує своє соціальне призначення, реалізує свої якості як демократичного утворення.

Як бачимо у закладенні засад правового регулювання саме такого погляду на створення рівних можливостей через заборону дискримінації провідні держави світу не тільки відобразили державне бачення впорядкування цих

питань, але ще й посилили це доєднанням інституцій соціального діалогу – щоб сформувати комплексний підхід, що об'єднає всі можливі зацікавлені сторони суспільного розвитку. На це вказує припис про проведення консультацій з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, та з іншими відповідними органами щодо будь-якого іншого розрізнення, недопущення або переваг, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять [15, ст.1]. Тобто на державному рівні визначається абсолютне бачення того, що підпадає під визначення дискримінації у сфері праці, а те, що не увійшло у цей перелік визначається саме через консультації сторін соціального діалогу [15, ст.1].

Це дуже важливо для ефективної дії механізму правової конструкції, створити такі засади його функціонування, щоб були залучені всі зацікавлені особи, щоб вони усвідомлювали її значущість, наповнення, для того щоб розвивати її саме за цим ціннісним вектором; щоб мали можливість брати участь у динаміці цієї правової конструкції і в правовідносинах реалізовували ті зобов'язання, які самі ж вони і визначили, щоб утверджувати цю конструкцію. Спрямування зусиль різних зацікавлених суб'єктів в одну точку забезпечує позитивний результат.

Тут доречно згадати думку О.І. Процевського, що «свідомо-вольовий момент реалізації особою свого права на працю перш за все взаємодіє з державною волею, яка закріплена в самій нормі права, форма виразу якої націлена на спонукання до участі третьої сторони – в даному випадку роботодавця. Виходячи із змісту норм права воля роботодавця державою спрямовується на правомірні, позитивні дії щодо реалізації права на працю працівником. З цією метою багато правових норм, які визначають дії роботодавця на позитивне вирішення питання при реалізації особою права на працю, тобто у напрямку забезпечення реалізацій прав і свобод громадянин перетворює свою соціальну можливість, яка закріплена у праві на працю, в дійсність шляхом укладення трудового договору [16, с. 196].

Таким чином, з точки зору формування системи захисту трудових прав від дискримінації, вбачається абсолютно правильний підхід, що проявляється у тому, що крім фундаменту для практичної реалізації права на рівний захист від якої б то не було дискримінації у цьому питанні активну роль віддано площині соціального діалогу. Адже це дає можливість свідомо формувати політику держави через консультації з роботодавцями та профспілками, а не вступати з ними в конфронтацію.

У цьому контексті міжнародні норми, що закладають засади правового регулювання найважливіших питань сучасного трудового права, створюючи систему міжнародних стандартів трудових прав, зокрема положення Конвенції МОП №111, стають не лише орієнтиром розвитку основних напрямів держав-

ної політики, а отже і, власне, держав, а й обов'язком для всіх цивілізованих країн, що поділяють принципи соціальної справедливості і висловлюють згоду разом формувати єдину площину цінностей, невід'ємною частиною яких виступають трудові права людини та юридичні гарантії їх забезпечення.

Висновки з цього дослідження та перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. Таким чином, на підставі проведеного дослідження щодо теоретичних засад заборони дискримінації варто зазначити:

1. Витоки заборони дискримінації як правової категорії знаходяться у міжнародних документах. Насамперед мова йде про фундаментальний міжнародний документ Загальну декларацію прав людини, що підкреслює універсальний характер права на рівний захист для всіх людей незалежно від їхніх характеристик.

2. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права деталізує ознаки дискримінації, залишаючи перелік відкритим, а Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права вводить інституційну складову, покладаючи обов'язок на держави щодо реального забезпечення недискримінаційного доступу до прав у сфері праці, зокрема права на працю.

3. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права до всіх перелічених в ньому прав підходить саме з позицій встановлення визнання цих прав державами і зобов'язань щодо їх забезпечення. Тобто права, які світова спільнота декларує як основні, в пакті знаходять своє юридичне визнання через взяті на себе провідними державами обов'язки, надаючи цим правами реальності, гарантуючи їх.

4. Забезпечення рівного доступу до праці стає ключовим вектором боротьби з дискримінацією, і міжнародні норми прямо пов'язують реалізацію права на працю із усуненням соціальних бар'єрів, які мають дискримінаційний характер.

5. Важливо не плутати розрізнення, що виступає дискримінацією із системою державних юридичних гарантій, що надаються особам, які не здатні на рівних конкурувати на ринку праці внаслідок об'єктивних причин і які формують юридичний фундамент для рівного захисту від якої б то не було дискримінації. Конвенція МОП № 111 збагачує загальне розуміння поняття дискримінації ознаками, що відбивають специфіку реалізації прав людини у сфері праці, визначаючи її як будь-яке обмеження чи перевагу, що веде до порушення рівності можливостей у сфері зайнятості, при цьому визнаючи, що деякі розрізнення дискримінацією не є, бо є обґрунтованими, якщо виправдані специфікою роботи.

Щоб уникнути непропорційного доступу до реалізації можливостей своїх трудових прав особами через їх фізичні, психічні чи соціальні особливості, держава, використовуючи право як інструмент сучасної соціальної справед-

ливості, через систему юридичних гарантій підтримки – засобів забезпечення прав зазначених суб'єктів, і створює рівні умови для можливості їх рівного з іншими доступу до професії та занять.

6. У формуванні засад заборони дискримінації соціальний діалог грає провідну роль. Консультації з роботодавцями, працівниками та іншими представницькими органами дозволяють ідентифікувати нові, не перелічені в міжнародних нормах права, ознаки дискримінації, що забезпечує динамічне, гнучке, реалістичне та погоджене правове регулювання, формуючи сучасну його систему.

7. Свідомо-вольовий аспект реалізації права на працю пов'язаний із державними зобов'язаннями. Реалізація трудових прав має передбачати не лише право особи, як можливість. Можливість не забезпечена заходами державної підтримки може ніколи не здійснитись. І тому таке право людина не здатна реалізувати без системи державних гарантій та умов, які сприяють реалізації, а саме активного спрямування держави та роботодавця на позитивну дію, що перетворює право на працю із формального на реально дієве через недопущення дискримінаційних практик за рахунок системи цих юридичних гарантій.

8. Заборона дискримінації – це міжнародний стандарт прав, що відображає цінність трудових прав. Його дотримання забезпечує гідність працівника, ефективність праці та сталий розвиток суспільства і є не просто вимогою права, а маркером цивілізованості трудових відносин у державі.

Література

1. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Угода, Міжнародний документ від 27.06.2014 р. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/984_011. 2. Договір про Європейський Союз. Консолідовані версії Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу. 07.02.1992. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b06#top. 3. Правові цінності Європейського Союзу: навч. посіб. / вікторія Тичина ; МОН України, Держ. ун-т «Житомир. політехніка». Харків : Право, 2023. 116 с. 4. Антон О.А. Заборона дискримінації у сфері праці як юридична гарантія: міжнародно-правові нормативи та вітчизняне трудове законодавство. Університетські наукові записки. 2006. №1 (17) С. 173-180. 5. Кайда Н. Принципи рівності та заборони дискримінації під час проходження публічної служби. HSA. URL: <https://www.hsa.org.ua/lectors/kajda-nataliya/articles/principi-rivnosti-ta-zaboroni-diskriminaciyi-pid-cas-prohodzennia-publicnoyi-sluzbi>. 6. Коваленко О.О. Актуальні проблеми гендерної рівності як складової заборони дискримінації у сфері праці крізь призму скасування наказу МОЗ, яким встановлено перелік важких робіт та робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок. Сучасні тенденції забезпечення гендерного балансу в умовах Євроінтеграції: збірник матеріалів інформаційно-просвітницького форуму. м. Кропивницький, 17 березня 2023 р. Кропивницький: ДонДУВС,

2023. 362 с.с.117-124 <https://dnuvs.ukr.education/wp-content/uploads/2023/05/zbirnyk-17.03.2023.pdf>. **7.** Коваленко О.О. Принцип єдності і диференціації норм трудового права чи латентна дискримінація працівників: що приховує реформування трудового законодавства? Весняні юридичні читання – 2023. Сучасні проблеми законодавства, практики його застосування та юридичної науки. Випуск XXXIII: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Весняні юридичні читання – 2023». 20 квітня 2023 р., Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2023. 444 с. с.409-412. URL: <https://law.donnu.edu.ua/wp-content/uploads/sites/16/2023/05/zbirnyk-vesnyani-chytannya-2023.pdf>. **8.** Коваленко О. О. Заборона дискримінації та забезпечення юридичної рівності у сфері праці як маркери гідної (справедливої) праці: Зб. наукових праць Харківського національного університету ім. Г. С.Сковороди. Право. Харків, 2021. Вип. 34. С.24–31. **9.** Коваленко О. О. Шабанов Р. І. Дискримінація чи єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин: що нівелюється МОЗ на шляху досягнення гендерної рівності в Україні. Підприємництво, господарство і право. 2018. № 6. С. 128–135. **10.** Красюк Т.В., Тітова В.І. Гендерна рівність у трудових відносинах. Юридичний науковий електронний журнал. 2020. №8. С.237-240. URL: http://lsej.org.ua/8_2020/61.pdf. **11.** Косінова Д. С., Паліюк А.В. Заборона дискримінації: поняття, ознаки та обов'язки держави через призму конвенції про захист прав людини та основоположних свобод Право та інноваційне суспільство. 2021. №1(16). С. 99-105. URI: <https://openarchive.nure.ua/handle/document/18690>. **12.** Загальна декларація прав людини. ООН. Міжнародний акт. 10.12.1948. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text. **13.** Міжнародний пакт про громадянські та політичні права. ООН. Міжнародний документ. 16.12.1966. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text. **14.** Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права ООН. Міжнародний документ. 16.12.1966. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text. **15.** Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять N 111 від 04.06.1958. Міжнародна організація праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text. **16.** Процевський О. І. Методологічні засади трудового права: монографія. Х.: ХНАДУ, 2014. 260с