ЦИВІЛЬНЕ І ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.2(045)

С. В. Вишновецька,
доктор юридичних наук, професор
ORCID ID: https://orcid.org/0000-0001-8482-7942

Т. А. Дорошенко,
здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня

ПОНЯТТЯ ТА ВИДИ ДИСКРИМІНАЦІЇ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Національний авіаційний університет
проспект Любомира Гузара, 1, 03680, Київ, Україна
E-mails: vyshnsv@ukr.net, taniamayaky@gmail.com

Мета: *з'ясувати поняття дискримінації у трудовому праві, виявити основні види трудової дискримінації та визначити напрями протидії будь-яким її проявам у сфері застосування найманої праці.* ***Методи дослідження:*** *аналізу, синтезу, узагальнення, порівняння та ін.* ***Результати:*** *визнано необхідність нормативно визначити формально-правові критерії вираження дискримінації не тільки в фізіологічному, гендерному і соціокультурному аспектах, а й професійно-кваліфікаційному.* ***Обговорення:*** *закріплення в трудовому законодавстві поняття прямої й непрямої дискримінації, що дозволить захистити працівників від негативних наслідків зовнішньо нейтральних дій роботодавця, які мають дискримінаційні наслідки.*

Ключові слова: *рівність можливостей; ділові якості працівника; антидискримінаційні ознаки; позитивна дискримінація; компенсаційна дискримінація; пряма дискримінація; непряма дискримінація.*

Постановка проблеми та її актуальність. Недопущення дискримінації у сфері праці є одним із чотирьох фундаментальних принципів трудових прав, названих у Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці [1].

Розвиток конкурентного середовища й підвищення зацікавленості роботодавця у зниженні витрат сприяють поширенню дискримінації в трудових відносинах. Основними антидискримінаційними ознаками виступають стать і вік потенційного кандидата на працевлаштування, оскільки з ними пов'язуються такі найбільш актуальні в ринкових відносинах якості, як висока працездатність, енергійність, мобільність, ініціативність, стресостійкість.

І.С. Сахарук слушно звертає увагу на те, що протягом останнього десятиліття на зміну гендерній дискримінації, як найбільш поширеній, приходить дискримінація за віком; з'являються й нові антидискримінаційні ознаки: спосіб життя, сексуальна орієнтація, гендерна ідентичність, сімейний стан, ВІЛ-позитивний статус, генетичні особливості [2, с. 109–110]. Все це викликає необхідність дослідження поняття та видів дискримінації в трудовому праві задля недопущення будь-яких її проявів у трудових правовідносинах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема недопущення дискримінації у сфері праці як принцип трудового права була предметом дисертаційного дослідження І.С. Сахарук. Дисертаційне дослідження Н.М. Мітіної присвячене дискримінації у сфері праці як одному з основних принципів трудового права. На монографічному рівні різні аспекти реалізації принципу рівності ґрунтовно досліджені Г.М. Комковою. Питання дискримінації у сфері праці піднімались у публікаціях М.Л. Лютова,

О.С. Герасимової, Н.Д. Гетьманцевої, О.М. Ярошенка та інших. Водночас доводиться констатувати, що основна маса публікацій з проблематики дискримінації у сфері праці стосується дискримінації за віковою та статевою ознаками. Так, зокрема, питання дискримінації жінок досліджували І.Є. Колос, В.В. Кузнєцова та інші. Дискримінація за іншими ознаками досліджена достатньо поверхнево.

Метою статті є з'ясування поняття дискримінації у трудовому праві, виявлення основних видів трудової дискримінації та визначення напрямів протидії будь-яким її проявам у сфері застосування найманої праці.

Виклад основного матеріалу. Аналізуючи зміст міжнародних актів щодо заборони дискримінації у сфері праці, вчені дають різне її визначення. Так, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко пропонують таку дефініцію даного поняття: дискримінація у сфері праці – це дії або бездіяльність, що виражають будь-яке пряме або непряме розрізнення, виняток або привілеї за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного й соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з діловими якостями працівника чи групи працівників, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливлюють визнання, користування, чи здійснення на різних підставах трудових прав, учиняються свавільно й тягнуть за собою юридичну відповідальність [3, с. 533–534].

Н.Д. Гетьманцева робить висновок, що дискримінація – це негативне явище, що проявляється у будь-яких відмінностях у правовому регулюванні у вигляді обмеження у трудових правах і свободах, чи отримання різного роду переваг, в залежності від обставин, які не пов'язані з діловими якостями та веде до прямого або непрямого порушення або знищення рівності можливостей щодо здійснення і реалізації працівниками своїх трудових прав, свобод і законних інтересів [4, с. 59–60].

Для порівняння зазначимо, що в енциклопедичному словнику радянської доби під дискримінацією в сфері трудових відносин розуміли систему прямого чи непрямого обмеження можливостей прийняття на роботу, недопущення до певних посад і більш кваліфікованих професій, зниження розміру заробітної плати і погіршення інших умов праці на підставі расових чи національних ознак, а також за ознаками статі, віку, релігії, політичних та інших переконань [5]. Як бачимо, тоді перелік антидискримінаційних ознак був значно меншим.

І.С. Сахарук дискримінацію у сфері праці визначає як встановлення відмінностей залежно від антидискримінаційних ознак, не пов'язаних із діловими якостями, змістом праці та додатковими гарантіями для окремих категорій осіб, що призводить до обмеження або унеможливлення визнання чи реалізації трудових прав і порушення рівності можливостей у сфері праці [6, с. 5].

На підставі аналізу різних поглядів можна зробити висновок, що дискримінація в трудовому праві – це ситуація, за якої особа за антидискримінаційними ознаками (ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, стану здоров'я, інвалідності, вагітності і материнства, сексуальної орієнтації, способу життя, мови, зовнішнього вигляду), не пов'язаними з діловими якостями, зазнає обмеження, встановлення відмінностей чи винятків у визнанні, реалізації або користуванні трудовими правами у будь-якій формі, що призводить до порушення рівності можливостей у сфері праці, крім випадків, коли таке обмеження прав, встановлення відмінностей чи винятків має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними [7, с. 100].

Частиною 1 ст. 22 КЗпП України передбачено, що відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і хара-

ктеру занять, місця проживання не допускається [8].

Відповідно до ст. 2-1 КЗпП України забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Із цих положень можна зробити висновок, що законодавець перераховує потенційні дії роботодавців, які є актами дискримінації. Така дефінітивна конструкція видається недосконалою, оскільки породжує необхідність додаткового тлумачення.

Положення міжнародних актів пов'язують дискримінацію не з порушенням прав, свобод і законних інтересів конкретної людини, а з порушенням рівності в цілому. Воно може виникнути без супутніх порушень прав і саме по собі є таким порушенням.

Оскільки основною засадою правового регулювання відносин у сфері праці виступає принцип рівності прав і можливостей, держава гарантує рівні можливості шляхом встановлення пільг і гарантій для окремих категорій працівників, які потребують соціального захисту у зв'язку з фізіологічними особливостями» [9, с. 41].

Будь-який прояв дискримінації у сфері праці заборонений законом, і лише ділові якості повинні враховуватися під час укладення трудового договору. Проте деякі переваги і обмеження стосовно деяких працівників встановлені законодавством і дискримінацією не є, оскільки покликані захистити працівника або встановлені у зв'язку з підвищеними вимогами суспільної безпеки і державних інтересів. Йдеться про так звану позитивну дискримінацію.

Позитивна дискримінація в трудовому праві – визначені законодавством положення, за якими одним категоріям осіб надається переважне право або ж створюються неринкові механізми у сфері зайнятості і праці перед іншими. Сутність цього явища полягає не у порушенні чи звуженні прав і свобод одних осіб перед іншими, а у захисті чи підвищенні конкурентоспроможності та рівня правової захищеності вразливих категорій громадян або тих, хто вже зазнає негативних наслідків соціальних ризиків [7, с. 104].

В Україні прикладом позитивної дискримінації в трудовому праві є запровадження нормативу робочих місць для осіб з інвалідністю, які не досягли пенсійного віку.

На підставі аналізу чинного законодавства й судової практики США можна виділити компенсаційну дискримінацію. Під нею розуміють узаконений вид дискримінації, що виражається в прийнятті на роботу тільки певної категорії працівників з метою усунення гендерного, расового, вікового чи іншого дисбалансу серед працівників. Роботодавці мають право застосовувати компенсаційну дискримінацію на власний розсуд [10, с. 464].

Незважаючи на те, що Титул VII Закону про цивільні права 1964 р. США забороняє дискримінацію під час працевлаштування, він не обмежує компенсаційну дискримінацію. Вона являє собою узаконений вид дискримінації, який застосовується для усунення дисбалансу серед окремих категорій працівників. Противники компенсаційної дискримінації посилаються на те, що вона викликає зворотну дискримінацію тих працівників, яким на законодавчому рівні не надається захист [11, с. 194]. Необхідно мати на увазі, що компенсаційна дискримінація не може охоплювати абсолютно всіх працівників. Вона застосовується лише стосовно 20% працівників.

Формами дискримінації є: пряма дискримінація; непряма дискримінація; підбурювання до дискримінації; пособництво у дискримінації; утиск.

Так, за ступенем відкритості дій роботодавця дискримінацію поділяють на пряму (англ. direct) і непряму (англ. indirect). Пряма дискримінація проявляється в різному поводженні з різними особами в схожих, подібних ситуаціях, наприклад, при прийнятті на роботу. Пряма дискримінація має місце, якщо роботодавець відкрито, безпосередньо виключає чи віддає перевагу окремим особам лише на тій підставі, що вони належать до певної групи (за віком, статтю, расою та ін.). Прикладом такої дискримінації можна назвати публікацію оголошень про вакансії, в яких вказуються вимоги до віку чи статі; встановлення умовою прийняття на роботу жінок вимоги відпрацювати протягом декількох років до вагітності.

Непряма дискримінація – явище зворотне, тобто вона проявляється в рівному ставленні до всіх працівників з метою поставити певну групу в несприятливі для трудової діяльності умови. Під непрямою дискримінацією розуміють нейтральні з точки зору принципу рівності дії роботодавця, що призводять до несприятливих наслідків для особи (групи осіб) порівняно з іншими особами. Прикладами можуть бути: організація навчальних курсів у неробочі дні, наприклад у вихідні дні, що може призвести до того, що зацікавлені в таких курсах особи, які не мають в силу сімейних обов'язків можливості їх відвідувати, будуть позбавлені такого права на професійну підготовку, підвищення кваліфікації, що негативно вплине на їх кар'єру; встановлення більш низької заробітної плати надомникам, ніж працівникам, які зайняті в офісах, що може негативно позначитись на заробітній платі осіб з інвалідністю, осіб, які досягли пенсійного віку, але не одержують пенсію, оскільки саме цим категоріям осіб надається переважне право на укладення трудового договору про роботу вдома; вимоги знання певної мови, коли в цьому немає необхідності. У контексті дискримінації за релігійною ознакою, це може бути, наприклад, встановлення єдиного робочого часу для всіх працівників, що перешкоджає тим самим працівникам певних конфесій вчиняти обряди і служіння (іслам).

На прикладі осіб з інвалідністю можна стверджувати, що пряма дискримінація виражається у непов'язаній з діловими якостями особи з інвалідністю відмові у прийнятті на роботу і просуванні по службі, працевлаштуванні переважно на низькокваліфіковані і низькооплачувані робочі місця, а непряма дискримінація має місце, коли нормативно-правові акти чи роботодавець встановлюють рівне поводження у випадках, що вимагають диференційованого підходу для забезпечення рівності можливостей. Рівність можливостей – це рівність умов для реалізації рівних прав працівників. Так, відмова особі з інвалідністю, кваліфікація якої відповідає вакантній посаді, у створенні спеціальних умов на робочому місці визнається згідно з Конвенцією про права осіб з інвалідністю [12] формою непрямої дискримінації.

М.В. Нєвєжина зауважує, що багато дефініцій, наведених у тлумачних словниках, схожі в одному: суть дискримінації – в утиску або позбавленні прав одних осіб порівняно з іншими без розумних і об'єктивних на те підстав [13, с. 84]. Таке розуміння терміну міститься і в Конвенції МОП № 111 «Про дискримінацію у сфері праці і занять».

А.А. Ширант слушно звертає увагу на те, що у рішенні Європейського Суду із захисту прав людини у справі «Пічкур проти України», а також в рішенні у справі «Вілліс проти Об'єднаного Королівства» суд встановив, що дискримінація означає поводження з особами порізному без об'єктивного і розумного обґрунтування у відносно схожих ситуаціях [14, с. 261].

Найпоширенішими видами дискримінації на ринку праці є дискримінація за ознакою статі, за ознакою інвалідності, за ознакою віку. Сучасна економіка праці виділяє такі види трудової дискримінації:

1) дискримінація в заробітній платі одних працівників чи груп працівників порівняно з іншими. До таких груп працівників належать жінки, працівники-мігранти;

2) дискримінація під час найму на роботу і звільнення з роботи. Такої дискримінації, окрім вищеназваних груп, зазвичай зазнають особи з інвалідністю, некваліфікована молодь;

3) дискримінація у професійні кар'єрі, під час просування по службі тих, хто вже працює в організації. Має місце обмеження працівника у

вертикальній мобільності. Подібної дискримінації також частіше зазнають жінки, працівники-мігранти;

4) професійна сегрегація, що проявляється у стійкому розподілі професій і посад між різними групами працівників. Професійна сегрегація – дискримінація в доступі до певних посад і професій. Відбувається під час заборони і обмеження займати ту чи іншу посаду, незважаючи на те, що працівник здатний виконувати таку трудову функцію. Так, існують традиційно чоловічі й жіночі професії. Професійна сегрегація спостерігається під час поділу професій між місцевими працівниками і мігрантами, між представниками різних етнічних груп;

5) дискримінація в освіті й професійній підготовці. Може проявлятись в обмеженні доступу до отримання освіти й професійної підготовки або в наданні освітніх послуг нижчої якості [15, с. 24].

Перераховані види трудової дискримінації взаємопов'язані між собою, виникати вони можуть як самостійно, так одразу декілька видів, які будуть підсилювати один одного.

Висновки. Отже, дискримінація має місце там, де порушується рівність можливостей у сфері праці, тобто рівність умов для реалізації рівних прав працівників. Винятком може бути лише правомірне обмеження трудових прав, зумовлене властивими даному виду праці вимогами, встановленими законом і пов'язаними з особливою турботою держави про осіб, які потребують підвищеного соціального і правового захисту. Таке обмеження повинно мати правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету і встановлюватись у законний спосіб.

Поняття дискримінації тісно пов'язане з поняттям «ділові якості», які розуміють як сукупність професійно-кваліфікаційних і особистісних якостей, необхідних для належного виконання працівником визначеної трудової функції. Але доводиться констатувати, що це поняття є доволі розмитим у практичному застосуванні. Водночас обставини, не пов'язані з діловими якостями, не можуть служити підставою для встановлення будь-яких обмежень. Тому задля протидії будь-яким проявам дискримінації у сфері застосування найманої праці необхідно насамперед чітко нормативно визначити формально-правові критерії її вираження не тільки в фізіологічному, гендерному і соціокультурному аспектах, а й професійно-кваліфікаційному.

Також доцільним видається закріплення в трудовому законодавстві поняття прямої й непрямої дискримінації, що дозволить захистити працівників від негативних наслідків зовнішньо нейтральних дій роботодавця, які мають дискримінаційні наслідки.

Література

1. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці від 18 чер. 1998 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260#Text

2. Сахарук І.С. Правові засади недопущення дискримінації у сфері зайнятості в контексті реалізації концепції гідної праці. *Актуальні проблеми соціального права в Україні*: зб. наук. праць / за ред. М.І. Іншина, В.І. Щербини, С.Я. Вавженчука; відпов. ред. І.С. Сахарук. Харків: Юрайт, 2017. С. 108–124.

3. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Право на працю в системі прав людини. *Правова доктрина України у 5-ти томах Т. 3 Доктрина приватного права України* / за заг. ред. Н.С. Кузнєцової. Харків: Право, 2013. 760 с.

4. Гетьманцева Н.Д. Недопущення дискримінації як невід'ємна умова для утвердження свободи і рівності трудових прав. *Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика*: тези доп. та наук. повідомл. учасників VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 05 жовт. 2018 р.) / за ред. О.М. Ярошенка. Харків: ФОП Панов А.Н., 2018. С. 54–60.

5. Трудовое право: энциклопедический словарь / А.И. Денисов. 2-е изд. Москва: Сов. энцикл., 1963. 576 с.

6. Сахарук І.С. Недопущення дискримінації у сфері праці як принцип трудового права: автореф. дис. … канд. юрид. наук. Київ, 2012. 20 с.

7. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11: Трудове право. Харків: Право, 2018. 776 с.

8. Кодекс законів про працю України: Закон від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.

9. Процевський О.І. Окремі питання щодо єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин. *Збірник наукових праць ХНПУ ім. Г.С. Сковороди*. Сер.: Право. Харків: ХНАДУ, 2007. Вип. 9. С. 39–48.

10. Holzer Harry J., Neumark David. Affirmative Action: What Do We Know? *Journal of Policy Analysis and Management*. 2006. Vol. 25. № 2. https://doi.org/ 10.1002/pam.20181

11. Corrada Roberto L., Goldman Alvin L. The Individual Employment Relationship. *International encyclopedia of laws: Labor law*. Frederick: Kluwer, 2009. P. 194–198.

12. Конвенція про права осіб з інвалідністю: Конвенція ООН від 13 груд. 2006 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_g71.

13. Невежина М.В. Запрет дискриминации в сфере трудовых отношений. *Журнал российского права*. 2017. № 4. С. 83–90. https://doi.org/ 10.12737/ article_58e39ece856fb2.16965220

14. Ширант А.А. Проблемы дискриминации в социальном обеспечении. *Парадигма трудового и социального права в эпоху построения постиндустриального общества*: сборник научных трудов по итогам III Междунар. науч.-практ. конференции (г. Минск, 23-24 октября 2015 г.). Минск: Международный ун-т «МИТСО», 2015. С. 260–263.

15. Мазин А.Л. Трудовая дискриминация и управление персоналом. *Управление персоналом*. 2002. № 12. С. 23–27.

References

1. Deklaracija MOP osnovnyh pryncypiv ta prav u sviti praci vid 18.06.1998. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260#Text

2. Saharuk I.S. Pravovi zasady nedopushhennja dyskryminacii' u sferi zajnjatosti v konteksti realizacii' koncepcii' gidnoi' praci. *Aktual'ni problemy social'nogo prava v Ukrai'ni*: zb. nauk. prac' / za red. M.I. Inshyna, V.I. Shherbyny, S.Ja. Vavzhenchuka; vidpov. red. I.S. Saharuk. Harkiv: Jurajt, 2017. S. 108–124.

3. Prylypko S.M., Jaroshenko O.M. Pravo na pracju v systemi prav ljudyny. Pravova doktryna Ukrai'ny u 5-ty tomah T. 3 Doktryna pryvatnogo prava Ukrai'ny / za zag. red. N.S. Kuznjecovoi'. Harkiv: Pravo, 2013. 760 s.

4. Get'manceva N.D. Nedopushhennja dyskryminacii' jak nevid'jemna umova dlja utverdzhennja svobody i rivnosti trudovyh prav. Rozvytok trudovogo prava i prava social'nogo zabezpechennja: teorija i praktyka: tezy dop. ta nauk. povidoml. uchasnykiv VIII Mizhnar. nauk.-prakt. konf. (m. Harkiv, 05 zhovt. 2018 r.) / za red. O.M. Jaroshenka. Harkiv: FOP Panov A.N., 2018. S. 54–60.

5. Trudovoe pravo: Enciklopedicheskij slovar' / A.I. Denisov. 2-e izd. Moskva: Sov. encikl., 1963. 576 s.

6. Saharuk I.S. Nedopushhennja dyskryminacii' u sferi praci jak pryncyp trudovogo prava: avtoref. dys. … kand. juryd. nauk. Kyi'v, 2012. 20 s.

7. Velyka ukrai'ns'ka jurydychna encyklopedija: u 20 t. T. 11: Trudove pravo. Harkiv: Pravo, 2018. 776 s.

8. Kodeks zakoniv pro pracju Ukrai'ny: Zakon vid 10.12.1971 № 322-VIII. *Vidomosti Verhovnoi' Rady URSR*. 1971. Dodatok do № 50. St. 375.

9. Procevs'kyj O.I. Okremi pytannja shhodo jednosti ta dyferenciacii' pravovogo reguljuvannja trudovyh vidnosyn. Zbirnyk naukovyh prac' HNPU im. G.S. Skovorody. Ser.: Pravo. Harkiv: HNADU, 2007. Vyp. 9. S. 39–48.

10. Holzer Harry J., Neumark David. Affirmative Action: What Do We Know? *Journal of Policy Analysis and Management*. 2006. Vol. 25. № 2.

11. Corrada Roberto L., Goldman Alvin L. The Individual Employment Relationship. *International encyclopedia of laws: Labor law*. Frederick: Kluwer, 2009. P. 194–198.

12. Konvencija pro prava osib z invalidnistju: Konvencija OON vid 13.12.2006 r. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_g71.

13. Nevezhina M.V. Zapret diskriminacii v sfere trudovyh otnoshenij. *Zhurnal rossijskogo prava*. 2017. № 4. S. 83–90.

14. Shirant A.A. Problemy diskriminacii v social'nom obespechenii. Paradigma trudovogo i social'nogo prava v jepohu postroenija postindustrial'nogo obshhestva: sbornik nauchnyh trudov po itogam III Mezhdunar. nauch.-prakt. konferencii (Minsk, 23-24 oktjabrja 2015 g.). Minsk: Mezhdunarodnyj un-t «MITSO», 2015. S. 260–263.

15. Mazin A.L. Trudovaja diskriminacija i upravlenie personalom. *Upravlenie personalom*. 2002. № 12. S. 23–27.

S. Vyshnovetska, T. Doroshenko

CONCEPT AND TYPES OF DISCRIMINATION IN LABOR LAW

National Aviation University
Liubomyra Huzara Avenue, 1, 03680, Kyiv, Ukraine
E-mails: vyshnsv@ukr.net, taniamayaky@gmail.com

Purpose: *clarify the concept of discrimination in employment law, to identify the main types of employment discrimination and identify areas of countering any of its manifestations in the use of hired labor.* ***Methods:*** *analysis, synthesis, generalization, comparison and others.* ***Results:*** *recognized the need to normatively define the formal and legal arteries of the degeneration of discrimination not only in physiological, gender and socio-cultural aspects, but also professional and qualification.* ***Discussion:*** *enshrining in labor legislation the concept of direct and indirect discrimination, which will protect employees from the negative consequences of externally neutral actions of the employer, which have discriminatory consequences.*

The development of a competitive environment and an increase in the employer's interest in reducing costs contribute to the spread of discrimination in employment. Discrimination in labor law is a situation in which a person on anti-discrimination grounds (race, color, political, religious and other beliefs, sex, age, ethnic and social origin, citizenship, marital and property status, place of residence, health status, disability, pregnancy and maternity, sexual orientation, lifestyle, language, appearance), not related to business qualities, is subject to restrictions, differences or exceptions in the recognition, exercise or use of labor rights in any form that leads to a violation of equal opportunities in the field of labor, except in cases where such restriction of rights, establishment of differences or exceptions has a legitimate, objectively justified purpose, the ways to achieve which are appropriate and necessary.

It was found that according to the degree of openness of the employer's actions, discrimination is divided into direct and indirect.

It was found that the most common types of discrimination in the labor market are discrimination on the grounds of sex, on the basis of disability, on the basis of age.

It is concluded that discrimination occurs where equal opportunities in the field of labor are violated, ie equal conditions for the realization of equal rights of workers. The only exception may be a lawful restriction of labor rights due to the requirements inherent in this type of work, established by law and related to the special care of the state for persons in need of increased social and legal protection. Such a restriction must have a legitimate, objectively justified purpose and be established in a lawful manner.

Keywords*: equality of opportunity; business qualities of the employee; anti-discrimination signs; positive discrimination; compensatory discrimination; direct discrimination; indirect discrimination.*