

УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.32631/v.2020.4.06>

**Артем Валерійович Кучко,**

*Харківський національний університет  
внутрішніх справ (аспірант);*

 <https://orcid.org/0000-0001-6295-058>,  
e-mail: [akychko@gmail.com](mailto:akychko@gmail.com)

---

## ДО ПРОБЛЕМИ ОКРЕСЛЕННЯ ОЗНАК ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ

---

*На підставі комплексного аналізу вітчизняних та зарубіжних законодавчих положень, міжнародно-правових актів і практики Європейського суду з прав людини у справах із захисту прав осіб, які постраждали від дискримінації, а також узагальнення наукових поглядів щодо розуміння сутності дискримінації у сфері праці окреслено притаманні цьому явищу характерні ознаки. Сформульовано пропозиції щодо вдосконалення чинного трудового законодавства стосовно недопущення дискримінації у сфері праці.*

**Ключові слова:** дискримінація, сфера праці, ознаки дискримінації, рівність прав і можливостей, трудові права.

*Оригінальна стаття*

### **Постановка проблеми**

Проблема дискримінації у сфері праці не втратила своєї значущості та залишається актуальною і зараз, оскільки постійно перебуває в центрі пильної уваги науковців, громадських організацій, міжнародної спільноти й інших суб'єктів, занепокоєних існуванням такого явища та зацікавлених у його подоланні шляхом утвердження соціальної справедливості, рівності й поваги до людської гідності. Проте попри наявність всебічної уваги до зазначеної проблеми в сучасних умовах реформування трудового законодавства проблему окреслення правових ознак дискримінації у сфері праці не до кінця вирішено. Причиною цього є неефективність правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці, що значно послаблює рівень захищеності прав працівників.

### **Стан дослідження проблеми**

Деякі теоретичні та практичні аспекти дослідження явища дискримінації у сфері праці відобразили у своїх працях науковці О. А. Антон, Н. Б. Бологіна, О. В. Вашанова, О. Р. Дашковська, І. П. Жигалкін, Д. А. Паньков, Д. В. Солдаткін та інші. Безперечно, наукові здобутки зазначених дослідників не втратили своєї актуальності й дотепер і мають значну наукову та практичну цінність. Однак доводиться

констатувати, що на сьогодні в доктринальних джерелах єдиного змістового бачення ознак дискримінації у сфері праці науковці не виробили. Неоднозначність, а іноді й протилежність наукових поглядів на вказану проблему зумовляють необхідність її комплексного вирішення. Тому на вирішення цього питання і спрямовано нашу статтю.

### **Мета і завдання дослідження**

*Метою* статті є окреслення характерних ознак дискримінації у сфері праці. Цю мету пропонується реалізувати за допомогою виконання таких *завдань*: 1) висвітлення та аналіз вітчизняних і зарубіжних законодавчих положень, ключових міжнародно-правових актів, дію яких спрямовано на недопущення дискримінації у сфері праці; 2) аналіз та узагальнення наукових поглядів щодо розуміння сутності дискримінації, що склалися у правовій науці; 3) звернення до практики Європейського суду з прав людини у спорах із захисту прав осіб, які постраждали від дискримінації.

### **Наукова новизна дослідження**

Наукова новизна дослідження полягає у виробленні комплексного підходу до розуміння сутності дискримінації у сфері праці шляхом окреслення характерних правових ознак, притаманних цьому явищу. Водночас висловлено пропозиції щодо вдосконалення трудового законодавства стосовно правового регулювання недопущення проявів дискримінації у сфері праці в сучасних умовах його реформування.

### **Виклад основного матеріалу**

Звертаючись до вирішення проблеми окреслення ознак дискримінації у сфері праці, першочергово зауважимо, що ознаку в загальнонауковому розумінні звичаєно розглядати як певну рису, властивість чого-небудь, показник чогось. Саме за сукупністю ознак можна розкрити сутність і зміст того чи іншого поняття або явища, зокрема такої правової категорії, як «дискримінація у сфері праці», а також відобразити певні особливості її прояву, що зумовлено специфікою трудових і тісно пов'язаних із ними відносин. Із цього приводу відомий філософ Цицерон свого часу зазначав, що дефініція – це стисле і вичерпне роз'яснення ознак тієї речі, яку ми бажаємо бачити [1, с. 273].

Задля досягнення цієї наукової мети звернемо увагу на положення Конституції України, які є первинними та основоположними, оскільки відомо, що вона посідає найвище місце в національній правовій системі, а тому її положення мають найвищу юридичну силу. Зокрема, Розділ II Конституції України, присвячений правам, свободам та обов'язкам людини і громадянина, закріплює у ст. 21, що всі люди є вільними і рівними у своїй гідності та правах, а у ст. 24 передбачено, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи

та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками<sup>1</sup>.

Для порівняння указаних положень Конституції України, які встановлюють загальну заборону дискримінаційного та нерівного ставлення на підставі вказаних дискримінаційних ознак, звернемося до конституційних положень зарубіжних країн. Зокрема, ст. 1 Конституції Італії визначає Італію як демократичну республіку, що ґрунтується на праці. Така конституційна норма знайшла своє продовження у ст. 3, якою гарантовано, що всі громадяни є однаково цінними для суспільства і рівними перед законом незалежно від статі, раси, мови, віросповідання, політичних переконань, особистого і соціального стану. Обов'язок Республіки – усувати перешкоди економічного і соціального характеру, які, обмежуючи свободу і рівність громадян, перешкоджають розвитку особи й участі всіх тих, хто працює, у політичній, економічній і соціальній організації країни [2, с. 19]. У свою чергу, ст. 1 Конституції Франції визначає Францію як неподільну, світську, демократичну і соціальну республіку, яка забезпечує рівність перед законом усіх громадян незалежно від їх походження, раси або релігії [3, с. 17].

Як бачимо, конституційні положення зарубіжних країн містять у собі схожу із положеннями Конституції України ідею рівності та недискримінації людини та громадянина у правах і свободах, визнання та гарантування яких досягається шляхом недопущення дискримінації у різних сферах суспільного життя, в тому числі й у сфері праці, за низкою дискримінаційних ознак.

Слід зауважити, що вперше на міжнародному рівні визначення дискримінації у сфері праці було відображено в положеннях ратифікованої в Україні Конвенції Міжнародної організації праці (далі – МОП) про дискримінацію в галузі праці та занять від 25 червня 1958 р. № 111<sup>2</sup>. Ґрунтовний аналіз положень Конвенції МОП № 111 дає змогу виділити ознаки, які характеризують дискримінацію у сфері праці на міжнародному рівні. До цих ознак віднесено такі: 1) вона виявляється у вигляді встановлення будь-яких розрізень, недопущень або переваг; 2) розрізнення, недопущення або переваги ґрунтуються на дискримінаційних ознаках; 3) перелік дискримінаційних ознак, на підставі яких

---

<sup>1</sup> Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-вр> (дата звернення: 29.11.2020).

<sup>2</sup> Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 : від 25.06.1958 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161) (дата звернення: 29.11.2020).

може здійснюватися дискримінація, є вичерпним; 4) наслідок дискримінаційного поводження полягає у знищенні або порушенні рівності можливостей чи поводження в галузі праці та зайнятості.

На розвиток указаних конституційних норм нашої держави було ухвалено Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 6 вересня р. 2012 № 5207-VI<sup>1</sup>. Зазначений Закон відповідно до преамбули визначає організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина.

Аналіз поданого у ст. 1 Закону від 13 травня 2014 р. № 5207-VI<sup>2</sup> оновленого визначення поняття «дискримінація» надає можливість виділити ознаки, які, на думку законодавця, лежать у підґрунті вказаного поняття. До них належать такі: 1) дискримінації може зазнати особа та/або група осіб; 2) вона ґрунтується на дискримінаційних ознаках; 3) перелік дискримінаційних ознак, на підставі яких може відбуватися дискримінація, не є вичерпним; 4) такі ознаки були, є та можуть бути справжніми або уявними; 5) наслідок дискримінаційного поводження зводиться до обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі; 6) обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами є неправомірними, тобто такими, що не переслідують об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Звертаючись до аналізу галузевого законодавства, зауважимо, що Закон України «Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу» від 12 листопада 2015 р. № 785-VIII доповнив Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) ст. 2-1, якою передбачено заборону будь-якої дискримінації у сфері праці за ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання<sup>3</sup>. У зазначеній правовій нормі законодавець установлює заборону порушення принципу рівності прав і можливостей та пряме або непряме обмеження прав працівників за низкою дискримінаційних ознак.

---

<sup>1</sup> Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17> (дата звернення: 29.11.2020).

<sup>2</sup> Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії дискримінації : Закон України від 13.05.2014 № 1263-VII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1263-18> (дата звернення: 29.11.2020).

<sup>3</sup> Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 29.11.2020).

Відмітимо позитивний момент у тому, що зазначений у ст. 2-1 КЗпП України перелік дискримінаційних ознак не є вичерпним, що узгоджується із ст. 24 Конституції України, оскільки дискримінаційні ознаки, закріплені в ній, підлягають широкому тлумаченню та можуть установлюватися залежно від конкретних обставин відмінного ставлення, яке має наслідком обмеження у реалізації певних прав. Водночас важко не звернути увагу й не виділити позитивний момент у тому, що окреслений перелік значно розширився порівняно зі ст. 2-1 у редакції КЗпП України від 7 серпня 2015 р. № 630-VIII, яка не містила більшості відносно сучасних дискримінаційних ознак, зокрема гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, підозр у наявності захворювання на ВІЛ/СНІД чи його наявності тощо. Крім того, враховуючи антикорупційну політику держави, варто не оминати увагою останнє позитивне оновлення в цьому переліку, що полягає в недопустимості обмеження прав працівників у зв'язку з повідомленням про можливі факти корупційних або пов'язаних із корупцією правопорушень та інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприянням особі у здійсненні такого повідомлення.

Разом із тим, формулюючи ст. 22 КЗпП України, законодавець вказує на недопустимість будь-якого прямого або непрямого обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг з дискримінаційних підстав під час укладення, зміни та припинення трудового договору. Зауважимо, що із зазначеної норми трудового законодавства випливає її очевидна неузгодженість із положеннями ст. 2-1 КЗпП України як щодо переліку дискримінаційних ознак, який у ній є значно вужчим порівняно з переліком, що міститься у ст. 2-1 КЗпП України, так і щодо їх невичерпності, адже ст. 22 КЗпП України всупереч ст. 2-1 КЗпП України наводить вичерпний перелік дискримінаційних ознак. Без сумніву, недосконалість і суперечливість зазначених положень трудового законодавства свідчать про необхідність їх змістового покращення й узгодження, що значно посилить гарантії захисту трудових прав працівників під час укладення, зміни та припинення трудового договору. А тому, враховуючи необхідність приведення ст. 22 КЗпП України у відповідність до ст. 2-1 КЗпП України, пропонуємо внести відповідні зміни, розширивши перелік дискримінаційних ознак та вказавши на їх невичерпність.

Ураховуючи сучасні умови реформування трудового законодавства, вважаємо за доцільне звернути увагу і на відповідні норми Проекту Трудового кодексу України від 27 грудня 2014 р. № 1658 (далі – Проект ТК України), аналіз яких дасть змогу встановити наявність або відсутність прогресивних змін порівняно з положеннями чинної редакції КЗпП України стосовно недопущення дискримінації у сфері праці.

Зокрема, ст. 2 Проекту ТК України серед основних засад правового регулювання трудових відносин передбачає принципи рівності прав і можливостей працівників, у тому числі гендерної рівності та недопущення дискримінації у сфері праці. Безпосередньо питанню недопущення дискримінації у сфері праці присвячено ст. 3 Проекту ТК України, в якій встановлюється заборона порушувати принцип рівності прав і можливостей та на пряме або непряме обмеження прав працівників на підставі окреслених дискримінаційних ознак<sup>1</sup>.

Аналіз зазначених положень Проекту ТК України дає підстави вважати, що зміст його ст. 3 лише частково узгоджується зі змістом ст. 2-1 КЗпП України. Неузгодженість полягає в тому, що ст. 3 Проекту ТК України, на відміну від ст. 2-1 КЗпП України, не включає в перелік дискримінаційних ознак таку ознаку, як повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних із корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення. На противагу цій неузгодженості підкреслимо і спільне між нормами, що порівнюються. Так, заслуговує на підтримку збереження законодавцем у ст. 3 Проекту ТК України відсилання на інші дискримінаційні ознаки, які можуть лежати в підґрунті дискримінації, що свідчить про їх невичерпність. Підтримує нашу думку О. В. Вашанова, яка акцентує увагу на тому, що дискримінація може здійснюватися залежно від будь-яких ознак, які відрізняють людей одне від одного, – як тих, що характеризують належність особи до певної групи, так і індивідуальних [4, с. 38]. Аналогічної позиції дотримується у своїй практиці і Європейський суд з прав людини (далі – ЄСПЛ). Зокрема, у рішенні «Енгель та інші проти Нідерландів» від 8 червня 1976 р. суд указав, що дискримінація може здійснюватися не лише з підстав, указаних у ст. 14 Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод, а й із будь-яких інших підстав порушення рівноправності, оскільки перелік підстав не є вичерпним<sup>2</sup>.

Крім того, ЄСПЛ у процесі розгляду справ, пов'язаних із порушенням ст. 14 Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод 1950 р., узагальнив такі складові елементи дискримінації: 1) мають бути встановлені факти, що свідчать про різне ставлення;

---

<sup>1</sup> Проект Трудового кодексу України : від 27.12.2014 № 1658 / ініціатор М. М. Папів // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221) (дата звернення: 29.11.2020).

<sup>2</sup> Case of Engel and Others v. the Netherlands (Application no. 5100/71; 5101/71; 5102/71; 5354/72; 5370/72) : 8 June 1976 // HUDOC : сайт. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/tur#%22itemid%22:\[%22001-57479%22\]](https://hudoc.echr.coe.int/tur#%22itemid%22:[%22001-57479%22]) (дата звернення: 29.11.2020).

2) ця відмінність у ставленні не є виправданою легітимною метою, тобто відсутнє об'єктивне і розумне обґрунтування мети і результатів відповідного заходу; 3) відсутня розумна співмірність між засобами, що використовуються, і метою, що досягається [5, с. 14].

Разом із тим поділяємо позицію законодавця стосовно збереження у ст. 3 Проекту ТК України конкретизації, відповідно до якої про дискримінаційні ознаки йдеться саме як про такі, що не є пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання. Підкріплюючи висловлену думку правовим обґрунтуванням, наголосимо, що ст. 2 Конвенції МОП № 111 чітко передбачає, що будь-яке розрізнення, недопущення або перевага стосовно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, дискримінацією не вважається. Із зазначеного міжнародного стандарту випливає, що не вважатиметься дискримінацією розрізнення, пов'язані з діловими якостями працівника та самим змістом праці. Аналогічної позиції дотримується Д. А. Паньков, який указує, що будь-які обставини, не пов'язані безпосередньо з характером діяльності та діловими якостями працівника, не можуть бути покладені у підґрунтя розрізень [6, с. 337].

Натомість подальший аналіз положень Конвенції МОП № 111 дає підстави стверджувати, що зазначений у ст. 1 Закону від 13 травня 2014 р. № 5207-VI, ст. 2-1 КЗпП України та ст. 3 Проекту ТК України перелік дискримінаційних ознак є значно ширшим порівняно з переліком ознак, указаних у Конвенції МОП № 111. Таке спостереження свідчить про вихід українського законодавця за межі наявного міжнародного стандарту для того, щоб охопити та відобразити низку інших дискримінаційних ознак, таких як громадянство, місце проживання тощо. Крім того, викликає заперечення положення ст. 1 Конвенції МОП № 111 стосовно відсутності поряд із переліком дискримінаційних ознак вказівки на інші обставини (ознаки), що можуть стати підставою дискримінації.

Аналіз наукових здобутків дає можливість говорити про те, що на сторінках відповідних джерел висловлюються різні думки щодо визначення ознак, притаманних дискримінації у сфері праці. Узагальнюючи розуміння сутності дискримінації та притаманних їй характерних ознак, Є. Н. Коршунова висловлює думку, що до ознак дискримінації належать ті, на яких може ґрунтуватись дискримінація, категорії дій, які призводять до дискримінації і визначають її склад, включно з діями, що мають наслідком дискримінацію, а також із діями, які передбачають дискримінацію як намір або ціль [7, с. 12–13].

Із погляду наміру або дискримінаційного результату розглядає дискримінацію О. М. Руднева, виділяючи серед ознак дискримінації такі, як її спрямованість – ослаблення (ліквідація, знищення, зменшення) правового або фактичного становища певної соціальної групи та результат – порушення рівності *de jure* або *de facto*, а також

створення загрози останнього [8, с. 13]. Поділяємо її думку та зауважимо, що правовий наслідок дискримінаційного поведіння, позбавленого об'єктивного та розумного обґрунтування, зводиться до порушення передбачених Конституцією та законами України трудових прав та свобод або до обмеження у їх визнанні, реалізації чи користуванні на засадах рівності.

Д. В. Солдаткін доводить, що кваліфікуючою ознакою дискримінації як правопорушення, яка вирізняє її з-поміж інших правопорушень, є мотив – негативне ставлення до окремих груп осіб залежно від певних ознак. Інакше кажучи, мотив є сполучним елементом між змістом дискримінації як неправового обмеження прав людини та формою дискримінації як діяння. Указаний науковець справедливо вважає, що дискримінація найбільш яскраво виявляється в тих суспільних відносинах, у яких сторони фактично не є рівними, наприклад у трудових, адміністративно-правових тощо [9, с. 41–42].

На думку І. П. Жигалкіна, до характерних ознак дискримінації у сфері праці слід віднести такі: вона є можливою тільки щодо працівників; полягає у будь-яких відмінностях, винятках чи привілеях, заборонених трудовим законодавством; тягне за собою юридичну відповідальність [10, с. 197]. Однак дозволимо собі не погодитися із зазначеною думкою в тій частині, що ознакою дискримінації у сфері праці є її поширення тільки на працівників, адже дискримінація є багатогранним явищем правової дійсності, яке поширюється як на трудові, так і на тісно пов'язані з ними відносини, а тому впливу дискримінації у сфері праці може зазнати не лише працівник як суб'єкт трудових правовідносин, а й особа, яка не має такого статусу, проте перебуває у тісно пов'язаних із трудовими відносинах, що їм передують (наприклад, особа, яка має намір реалізувати своє право на працю, перебуває у тісно пов'язаних із трудовими відносинах із працевлаштування). З наведеного прикладу випливає, що шукачу роботи може бути необґрунтовано відмовлено у прийнятті на роботу з дискримінаційних підстав.

### **Висновки**

Таким чином, підсумовуючи викладене, вважаємо, що ключовими ознаками дискримінації у сфері праці є такі: 1) вона ґрунтується на дискримінаційних ознаках, які характеризують особу або певну групу осіб з погляду етнічного походження, стану здоров'я, належності до певної соціальної групи, громадянства тощо; 2) виявляється у вигляді встановлення будь-яких відмінностей, розрізень, обмежень, винятків або заборон стосовно особи або групи осіб; 3) відмінності, розрізнення, обмеження, винятки або заборони мають необґрунтований, свавільний та упереджений характер, з огляду на що переслідують неправомірну мету, яка не має об'єктивного та розумного обґрунтування; 4) правовий наслідок дискримінаційного



поводження зводиться до порушення передбачених Конституцією та законами України трудових прав і свобод або до обмеження у їх визнанні, реалізації чи користуванні всіма членами суспільства на засадах рівності; 5) тягне за собою юридичну відповідальність відповідно до положень чинного законодавства внаслідок вчинення стосовно особи або групи осіб дискримінаційного правопорушення.

Водночас робимо висновок про те, що окреслення ознак дискримінації у сфері праці є важливою передумовою для вирішення іншої, не менш важливої проблеми трудового законодавства, яка полягає у формулюванні та закріпленні легального визначення поняття «дискримінація у сфері праці», а тому подальший вектор наукового пошуку слід спрямувати у напрямку вирішення вказаної проблеми.

**Список бібліографічних посилань:** **1.** Таранов П. С. *Анатомія мудрости*. 120 філософів. Життя, судьба учених. Симферополь : Реноме, 1997. 623 с. **2.** Шаповал В. М. Конституція Італійської Республіки (з передмовою Володимира Шаповала). Київ : Москаленко О. М., 2018. 62 с. **3.** Шаповал В. М. Конституція Французької Республіки (з передмовою Володимира Шаповала). Київ : Москаленко О. М., 2018. 56 с. **4.** Вашанова О. В. Принцип недискримінації личности в міжнародному праві : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10. М., 2004. 232 с. **5.** Погребняк С. Втілення принципу рівності в юридичних актах. *Вісник Академії правових наук України*. 2006. № 3. С. 8–19. **6.** Паньков Д. А. Заборона дискримінації у сфері праці як принцип трудового права. *Актуальні проблеми держави і права*. 2005. № 25. С. 336–339. **7.** Коршунова Е. Н. Дискримінація громадян в капіталістических країнах. М. : Юрид. лит., 1973. 215 с. **8.** Руднева О. Поняття і сутність принципу недискримінації. *Проблеми законності*. 2010. № 110. С. 9–16. **9.** Солдаткин Д. В. Защита от дискриминации в трудовых отношениях : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. М., 2006. 148 с. **10.** Жигалкін І. П. Заборона дискримінації у сфері праці як принцип трудового права. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 26. С. 193–198.

Надійшла до редколегії 02.12.2020



## Kychko A. V. Problem of Description of the Characteristic Features of Discrimination in the Labor Sphere

*The Constitution of Ukraine guarantees the right to labor to everyone, including the possibility to earn one's living by labor that he or she freely chooses or to which he or she freely agrees. However, discrimination is still one of the main problems in the labor sphere.*

*The article is focused on studying the problem of discrimination in the labor sphere. The author of the article has studied the problem of description of the characteristic features of discrimination in the labor sphere because there is no single point of view on this matter in the theory of labor law.*

*The analysis of legal literature, the corresponding normative and legal material has been carried out. While analyzing legal literature, regulatory base, international legal acts and the judgments of the European Courts of Human Rights the author has established and revealed the features of discrimination in the labor sphere. At the same time, based on the views of current authors, the nature of discrimination in the labor sphere has been revealed.*

*It has been substantiated that the Labor Code of Ukraine needs to be updated, based on the realities of the present day. Based on a consistent analysis, the author has elaborated propositions to eliminate differences in the current regulatory acts. First and foremost, their availability is due to the obsolete version of the current Labor Code of Ukraine. Therefore, the range of propositions has been formulated related to the current labor legislation improvement concerning the discrimination's non-admission in the labor sphere. Thus, the most appropriate way of solving the problems of discrimination in labor relations is the adoption of the new Labor Code of Ukraine and active participation of Ukraine in international relations on the harmonization of national labor legislation with international and European standards.*

*The practical significance of the article is that the conducted study reveals new directions for further research, demonstrates the relevance and need for a comprehensive analysis of the content and legal features discrimination in the labor sphere. The author has emphasized the necessity of forming legal definition of discrimination in the labor sphere.*

**Key words:** discrimination, sphere of labor, features of discrimination, equal rights and opportunities, labor rights.

