

Fundacja „Ośrodek Rozwoju Kompetencji Akademickich”

AREA NAUKI

kwartalne międzynarodowe czasopismo naukowe



LUBLIN 2023

KOLEGIUM REDAKCYJNE:

dr **Yuriy Hofman** – Przewodniczący Rady Redakcyjnej (Wołyński Narodowy Uniwersytet im. Lesi Ukrainki)

prof. dr hab. **Jerzy Kopel** (Wyższa Szkoła Humanitas w Sosnowcu, Polska)

dr hab. **Rafał Sura** prof. KUL (Wydział Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, Polska)

prof. dr hab. **Andrii Dukhnevych** (Kierownik katedry nauk cywilnoprawnych, Wołyński Narodowy Uniwersytet im. Lesi Ukrainki)

prof. dr **Eduard Kisiliuk** (National Academy of Internal Affairs of Ukraine)

dr **Jan Telus** (Staropolska Akademia Nauk Stosowanych w Kielcach)

doc. dr **Ewa Jasiuk** (Katedra Prawa Międzynarodowego i Europejskiego, Wyższa Szkoła im. Ryszarda Łazarskiego w Warszawie)

doc. dr **Julia Fidria** (Kierownik Katedry Prawa i Postępowania Karnego, Wołyński Narodowy Uniwersytet im. Lesi Ukrainki)

RECENZENCI:

prof. dr hab. **Marcin Szewczak** prof. KUL (Wydział Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, Polska)

prof. dr hab. **Jolanta Góral-Półrola** (Rektor Staropolskiej Akademii Nauk Stosowanych w Kielcach, członkini zarządu Polskiego Towarzystwa Neuropsychologicznego)

prof. dr hab. **Alexander Bradul** (Kryvyi Rih National University, Ukraine)

prof. dr n.med., Psycholog **Danuta Kossak** (Staropolska Akademia Nauk Stosowanych w Kielcach, Polska)

dr **Wacław Kotliński** (Dyrektor Instytutu Nauk Ekonomicznych, Staropolska Akademia Nauk Stosowanych w Kielcach, Polska)

REDAKCJA:

Albert Gofman (sekretarz redakcji, redakcja językowa, język ukraiński)

Julian Hofman (redakcja językowa, język polski)

Ruslana Smolinska (redakcja językowa, język angielski)

Wydawca:

Fundacja „Ośrodek Rozwoju Kompetencji Akademickich”

20-023 Lublin, ul. Fryderyka Chopina 41/2, tel: +48 515 676 500

KRS 0000651857 NIP 7123325074 Regon 366073308

Nakład: papier - 100 egz., na CD-ROM - 100 egz.

DRUK:

DMK Studio s.j

Aleksandra Świętochowskiego 38, 20-467 Lublin, Polska.

ISSN 2544-1035

„AREA NAUKI” to kwartalne, międzynarodowe czasopismo naukowe wydawane przez Fundację „Ośrodek Rozwoju Kompetencji Akademickich”. Treści niniejszej publikacji stanowią własność intelektualną poszczególnych autorów, za które każdy z nich odpowiada. Fundacja nie ponosi odpowiedzialności za treść i sposób wykorzystania udostępnionych informacji.

SPIS TREŚCI

- 5 ----- **Bulavina Svitlana**
PRZEGLĄD STATUSU SPOŁECZNEGO I PRAWNEGO
Kobiet w społeczeństwie obywatelskim
- 14 ----- **Chubokha Nadiia**
O TREŚCI ROZPORZĄDZALNOŚCI W PRAWIE CYWILNYM
UKRAINY
- 23 ----- **Fidria Julia**
SĄDY WOJSKOWE NA UKRAINIE: OCZEKIWANIA I REALIA
- 32 ----- **Hofman Yuriy**
OSOBLIWOŚCI PRAKTYKI ROZSTRZYGANIA SPRAW W
SPORACH ZWIĄZANYCH Z WYKONYWANIEM
ZOBOWIĄZAŃ UMOWNYCH
- 41 ----- **Horot Alla, Samczuk-Kołodyszna Zinaida**
PROBLEMY DZIEDZICZENIA BRONI PALNEJ
PRZEDSIĘBIORSTW, ZŁOŻONYCH TECHNICZNYCH
ŚRODKÓW TRANSPORTU, BRONI I DZIEDZICTWA
OTWARTEGO ZA GRANICĄ
- 53 ----- **Horot Alla, Yatsyshyn Mykhailo**
SPECYFIKA KORELACJI KRAJOWEGO I
MIĘDZYNARODOWEGO SYSTEMÓW PRAWNYCH WE
WSPÓŁCZESNYCH WARUNKACH
- 62 ----- **Karpinska Nataliia, Dukhnevych Andrii, Vadym Hraczuk**
PRZEMOC PSYCHICZNA WOBEC DZIECKA URAŻONEGO
OPERACJAMI WOJSKOWYMI I KONFLIKTAMI
ZBROJNYMI: ASPEKT PSYCHOLOGICZNY I PRAWNY
- 72 ----- **Shamrynskyi Dmytro**
PROBLEMY REGULACJI PRAWNEJ ZWALCZANIA
PRZESTĘPCZOŚCI ZORGANIZOWANEJ W UKRAINIE
- 83 ----- **Shevchuk Larysa**
ZARZĄDZANIE PRAWNE W DZIEDZINIE ZAMÓWIEŃ
PUBLICZNYCH W UKRAINIE
- 92 ----- **Sokol Maria, Starko Oksana**
OBIEKTYWNE OZNAKI NIELEGALNEGO WYRĘBU LUB
NIELEGALNEGO TRANSPORTU, PRZECHOWYWANIA,
SPRZEDAŻY LASÓW
- 104 ----- **Starchuk Oksana**
USTAWOWE ZAPEWNIENIE PRZESTRZEGANIA ZASADY
RÓWNOŚCI PRAW PRACOWNICZYCH I SZANS
PRACOWNIKÓW W ZATRUDNIENIU

112 ----- **Yakushev Ihor**
PODMIOTY STOSUNKÓW SPOŁECZNYCH W PRAWIE
PRACY

**Starchuk Oksana**

*doktor nauk prawnych, docent,
docent Katedry Dyscyplin Cywilnoprawnych
Wołyńskiego Narodowego Uniwersytetu
im. Leśi Ukrainki*

*(Старчук Оксана Володимирівна,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри цивільно-правових
дисциплін, Волинського національного
університету імені Лесі Українки
ORCID ID: 0000-0003-2816-9951*

Web of Science Researcher ID: AAR-6710-2021)

**НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОТРИМАННЯ
ПРИНЦИПУ РІВНОСТІ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ
ПРАЦІВНИКІВ ПРИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ**

У статті досліджено нормативно-правове забезпечення дотримання принципу рівності трудових прав та можливостей працівників при працевлаштуванні і вказано на доцільність вироблення державою механізму захисту порушених прав працівників при прийнятті на роботу. Акцентується увага на тому, що гармонізація трудового законодавства України із міжнародним законодавством, в т.ч. законодавством Європейського Союзу сприятиме вдосконаленню нормативного забезпечення трудових праввідносин працівника та роботодавця при працевлаштуванні.

Ключові слова: теорія трудового права, нормативно-правове забезпечення, рівність трудових прав та можливостей, гендерна рівність, єдність та диференціація умов праці, відмова в прийнятті на роботу, працевлаштування.

Постановка наукової проблеми та її значення. Одним із природних прав людини, яким вона наділяється від народження є рівність. Рівність трудових прав та можливостей працівників як галузевий принцип трудового права лежить в основі норм, за допомогою яких здійснюється правове регулювання трудових відносин, в тому числі і у сфері працевлаштування.

Важливість дослідження дотримання принципу рівності трудових прав та можливостей працівників при працевлаштуванні є очевидним з урахуванням необхідності аналізу його нормативного забезпечення та приведення ряду норм трудового законодавства України у відповідність до міжнародного, в т.ч. європейського законодавства.

Метою статті є проаналізувати нормативно-правове забезпечення дотримання принципу рівності трудових прав та можливостей працівників при працевлаштуванні.

Аналіз останніх досліджень даної проблеми. Рівність трудових прав та можливостей працівників, в тому числі гендерної



рівності у сфері праці є предметом дослідження Н.Б.Болотіної, В.Я.Бурак, В.С.Венедіктова, Н.Д.Гетьманцевої, В.П.Кіселичник, М.В.Клименко, О.Я.Лаврів, Г.Г.Митрицької, О.М.Рим, Д.В.Світовенко, О.В.Стасів, Г.І.Чанишевої, В.І.Щербини, О.М.Ярошенко тощо.

Поряд з тим, незважаючи на всю важливість внеску вчених у дослідження рівності трудових прав та можливостей працівників, потребує комплексного дослідження дотримання означеного принципу при здійсненні правового регулювання трудових відносин працівника та роботодавця при працевлаштуванні, що й зумовлює актуальність теми дослідження.

Виклад основного матеріалу й обґрунтування отриманих результатів дослідження. Дотримання рівності у правах і свободах, у тому числі рівності прав та можливостей трудових прав працівників при працевлаштуванні передбачено як у національному законодавстві (Конституція України, Кодекс законів про працю, Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»), так і у міжнародних (Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, Європейська соціальна хартія) та європейських актах (Хартія основоположних прав ЄС, Договір про функціонування ЄС, Директива Ради 2000/78/ЄС про встановлення загальних правил рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності, Директива № 2000/43/ЄС Ради ЄС про імплементацію принципу рівного поводження з людьми, незалежно від їх расового або етнічного походження).

На універсальний характер принципу рівності вказує В. П. Кіселичник, пояснюючи це тим, що: «по-перше, він покликаний реалізувати гарантовані Конституцією України рівні права і свободи, а також рівність перед законом; по-друге, його завданням є забезпечення у переважній більшості в інститутах трудового права та їх нормах рівності працівників у сфері праці» [1].

Що стосується міжнародних та європейських стандартів, в т.ч. у сфері праці, зокрема, Загальної декларації прав людини, Хартії основоположних прав ЄС, ними передбачено, що «всі люди є рівними у своїх правах» [2; 3]. Поряд з тим, у ст. 23 Хартії основоположних прав ЄС однією із сфер, в якій забезпечується дотримання рівності чоловіка та жінки є, насамперед, працевлаштування [3].

У свою чергу, у Договорі про функціонування Європейського Союзу визначено, що «Європейський союз засновано на людських цінностях держав-членів, якими є повага людської гідності, рівність, недискримінація та сприяння рівності жінок і чоловіків й усунення їх нерівностей» [4].

Разом з тим, у Директиві № 2000/43/ЄС Ради ЄС про імплементацію принципу рівного поводження з людьми, незалежно від їх расового або етнічного походження, акцентується увага на тому, що «принцип рівного поводження з людьми не повинен перешкоджати державі-члену зберігати або ухвалювати спеціальні заходи для запобігання несприятливим умовам або компенсації несприятливих умов, пов'язаних із расовим або етнічним походженням» [5].



Забезпечення рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків та жінок у сфері працевлаштування і зайнятості закріплено і у Директиві Європейського парламенту і Ради 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 року, яка забезпечує доступ до працевлаштування [6].

У правовій доктрині проблема дотримання рівності прав у трудовому праві ЄС є предметом дослідження О. М. Рим, яка акцентує увагу на тому, що «принцип рівності у сфері праці упроваджується у трьох напрямках: забезпечення рівності (недискримінації) за ознаками расового, етнічного походження; за ознаками релігії або переконань, інвалідності, віку, сексуальної орієнтації; соціального забезпечення» [7, с. 87].

Н. Гетманцева, Г. Митрицька досліджуючи забезпечення рівності прав та можливостей при реалізації людиною своєї здатності до праці визначають «зміст рівності прав працівників і роботодавців як певні умови і засоби, які становлять можливості сторін трудових відносин, що необхідні для задоволення їхніх потреб та інтересів та зміст їхніх можливостей (для працівників – рівний обсяг засобів, умов, які забезпечують стартові можливості і реалізацію загальних трудових прав для всіх працівників незалежно від їхнього правового статусу, а роботодавців – рівний обсяг засобів, умов, які забезпечують можливості і реалізацію загальних трудових прав для всіх роботодавців незалежно від їхнього правового статусу)» [8, с. 54].

Загальною юридичною гарантією трудових прав людини при укладенні трудового договору є норма ч. 2 ст. 22 КЗпП України, яка забороняє необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу, тобто відмову без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з інших підстав, не передбачених законом.

К. Ю. Мельник пропонує уточнити ч. 2 ст. 22 КЗпП України і викласти її у такій редакції: «Забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, тобто відмова за наявності вакантного робочого місця (посади) без будь-яких мотивів або з мотивів, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей фізичної особи, або з інших підстав, не передбачених законом» [9, с. 11].

Проаналізуємо національне законодавство, яким забезпечується дотримання принципу рівності трудових прав та можливостей працівників при їх працевлаштуванні, який тісно пов'язаний із принципом заборони дискримінації у сфері праці, оскільки рівність унеможлиблює будь-яку дискримінацію.

Відповідно до ст. 24 Конституції України «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» [10].

Окрім означених конституційних підстав, заборони привілеїв чи обмежень працівників у трудових правовідносинах передбачені Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» [11], яким внесено зміни до ст. 2-1 КЗпП, якою «забороняється пряме або непряме



обмеження прав працівників, в тому числі і при працевлаштуванні, залежно від іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного стану, сімейних обов'язків, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання».

Означеним вище законом внесено зміни та доповнення і до ч. 1, 3 ст. 24-1 Закону України «Про рекламу» щодо питання реклами послуг із працевлаштування, відповідно до якої «забороняється в рекламі про вакансії (прийом на роботу) висувати вимоги за ознаками раси, кольору шкіри, віку, статі, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сексуальної орієнтації, політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших громадських об'єднаннях, етнічного та соціального походження, сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання. У разі порушення цих вимог рекламодавець сплачує до державного бюджету штраф у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент вчинення порушення» [11].

Отже, трудовим законодавством доповнено конституційний перелік підстав заборони обмеження прав працівників при працевлаштуванні такими ознаками, як: іноземне походження, вік, стан здоров'я, інвалідність, гендерна ідентичність, сексуальна орієнтація, підозра чи наявність захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейний стан, сімейні обов'язки, членство у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участь у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних правопорушень тощо.

Не оминув увагу принцип рівності трудових прав та можливостей працівників і проект Трудового кодексу України, у якому він конкретизується «гендерною рівністю, шляхом забезпечення єдності та диференціації умов праці» [12]. Звідси, однією із складових принципу рівності прав та можливостей працівників є гендерна рівність прав чоловіка й жінки, шляхом забезпечення єдності та диференціації умов праці, підґрунтям якої є ч. 3 ст. 24 Конституції України, якої «забезпечується рівність прав жінки й чоловіка» [10].

Змістом гендерної рівності прав чоловіка й жінки у сфері праці є рівність прав, свобод, обов'язків в трудових відносинах чоловіка та жінки, враховуючи особливості їхнього організму, а також конкретні умови праці при яких праця жінок заборонена (підземні, підривні, важкі роботи, роботи зі шкідливими й небезпечними умовами праці).



Однак, в період дії воєнного стану, відповідно до ст. 9 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» дозволяється «застосування праці жінок (крім вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року) за їхньою згодою на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах» [13].

Правовою базою для розвитку гендерного законодавства є Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», у ч. 2 ст. 17 якого передбачено, що «жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці» [14].

Що стосується єдності та диференціації трудових відносин, то єдність правового регулювання трудових відносин, зауважує В. Я. Бурак, полягає в «наявності загальних правових норм, які однаково регулюють трудові відносини, незалежно від їх виду й характеру, а також умов праці та особливостей суб'єктів цих відносин, що забезпечується за допомогою встановлення централізованих норм, які приймаються на законодавчому й підзаконному рівнях, а також нормами Генеральної угоди» [15, с. 3].

У науці трудового права поряд із єдністю правового регулювання умов праці існує також і його диференціація. Диференціація норм щодо надання окремих гарантій деяким категоріям працівників, акцентує увагу О. В. Стасів, не є порушенням принципу рівності. Зокрема, вказує авторка, це «пов'язується із різними об'єктивними чинниками, такими як стать (надання жінкам у зв'язку із материнством права на соціальний захист, заборона таких працювати у шкідливих умовах праці тощо), вік (для неповнолітніх працівників встановлюється скорочений робочий час, забороняється надурочна праця тощо), інвалідність (встановлюється квота для працевлаштування осіб з інвалідністю та ін.), особи, які працюють у важких та шкідливих умовах праці» [16, с. 100].

Що стосується дотримання гендерної рівності при працевлаштуванні, то у ч. 3 ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» передбачено, що «роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яку можуть виконувати лише особи певної статі, висувати різні вимоги, надаючи перевагу одній зі статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей» [14].

У ст. 30 проекту Трудового кодексу України зазначено, що «роботодавцю під час добору працівників забороняється висувати будь-які вимоги дискримінаційного характеру, у тому числі в оголошеннях (рекламі), а також вимагати від осіб, які шукають роботу, інформацію про їх цивільний стан, особисте життя» [12].

У свою чергу, Д. В. Світоленко у трудово-правовому контексті принцип гендерної рівності визначає як такий, за «яким будь-яка особа, незалежно від її гендерної належності, розуміється як така, що має загальний трудово-правовий статус, гарантії набуття та реалізації цього статусу, наслідком чого має стати створення та існування, з



одного боку, максимально рівних (як для чоловіка, так і для жінки) умов реалізації свободи праці, трудового потенціалу, а також захисту від гендерної дискримінації у сфері праці та трудової експлуатації за ознакою гендеру, а з іншого боку – умов, за яких гендерно обумовлені характеристики особи, що знижують показники конкурентоздатності такої особи на ринку праці повинні бути компенсовані державою та толерантно сприйняті роботодавцем, трудовим колективом» [17, с. 126].

Ми поділяємо позицію О. Г. Середи, А. О. Кушніренко, про «необхідність реформування трудового законодавства та актуальності розробки в Україні державної програми встановлення гендерної рівності та створення дієвих механізмів захисту порушених прав працівників» [18, с. 222].

Висновки і перспективи подальших досліджень.

Нормативно-правове забезпечення дотримання принципу рівності трудових прав та можливостей працівників при працевлаштуванні забезпечується шляхом:

1) встановлення заборони обмеження прав чи надання переваг під час укладення трудового договору, оскільки враховуючи специфіку трудової діяльності, вимоги до віку, стану здоров'я, освіти, знання мови працівником передбачено законодавством України;

2) гендерної рівності чоловіків і жінок, які повинні мати рівні права і обов'язки при укладенні трудового договору, враховуючи конкретні умови праці та статеві й психофізіологічні особливості;

3) збалансування відносин працівника й роботодавця шляхом чітко визначених сторонами прав та обов'язків у трудовому договорі, адже у протилежному випадку вони будуть обмежені для однієї зі сторін;

4) закріплення юридичних гарантій установа рівних можливостей для сторін трудового договору з урахуванням пільг і гарантій для окремих категорій працівників, які потребують соціального захисту й застосуванням санкцій до роботодавців у випадку їх порушення.

Задля дотримання рівності трудових прав та можливостей працівників при працевлаштуванні необхідним є вироблення державою механізму захисту порушених прав працівників при прийнятті на роботу.

Не менш важливе значення має гармонізація трудового законодавства України із міжнародним законодавством, в т.ч. законодавством Європейського Союзу, яка сприятиме вдосконаленню нормативного забезпечення трудових правовідносин працівника та роботодавця при працевлаштуванні.

Джерела та література:

1. Кіселичник В. П. Принципи трудового права за проектом Трудового кодексу України. *Актуальні проблеми вдосконалення чинного законодавства України*. 2018. Вип. 48. С. 200-212. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apvchzu_2018_48_22



2. Загальна декларація прав людини 10 грудня 1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text
3. Charter of Fundamental Rights of the European Union. OJ C 326. 26.10.2012. P. 391–407. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>
4. Консолідовані версії Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу з протоколами та деклараціями. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_b06.1/
5. Директива № 2000/43/ЄС Ради ЄС про імплементацію принципу рівного поводження з людьми, незалежно від їх расового або етнічного походження, від 29.06.2000. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_a65
6. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast). OJ L 204. 26.7.2006. P. 23–36. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>
7. Рим О.М. Принцип рівності в трудовому праві Європейського Союзу. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: юридичні науки*. Т. 30 (69). № 4. 2019. С. 81–88.
8. Гетьманцева Н. Д., Митрицька Г. Г. Забезпечення рівності прав та можливостей у разі реалізації людиною своєї здатності до праці. *Підприємництво, господарство і право*. 2021. № 5. С. 49–56.
9. Мельник К. Ю. Загальні юридичні гарантії трудових прав людини при укладенні трудового договору. *Соціальне право*. № 1. 2022. С. 6–16.
10. Конституція України. Прийнята на V сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. № 254к / 96-ВР. Відом. Верх. Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
11. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників: Закон України від 12 травня 2022 р. № 2253-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#n74>
12. Проект Трудового кодексу. URL: http://gska2.rada.gov.ua:8080/pls/zweb_n/webpros4_1?id=&pf3511=309
13. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
14. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV із зм. і доп. Відом. Верх. Ради України. 2005. № 5. Ст. 561.
15. Бурак В. Я. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин, робочого часу, часу відпочинку і заробітної плати на підприємствах : автореф. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». К., 1999. 18 с.
16. Стасів О. В. Норми-принципи у проекті Трудового кодексу України. *Вісник Львівського університету*. Сер. юридична. Вип. 72. 2021. С. 97–103.
17. Світовенко Д. В. Основні ознаки принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України. *Соціальне право*. 2021. № 2. С. 121–127.



18. Серета О. Г., Кушніренко А. О. Актуальні питання гендерної рівності у трудовому праві України в умовах євроінтеграції. *Актуальні проблеми держави і права*. Вип. 83. / редкол.: Г. І. Чанишева (голов. ред.) та ін. Одеса : Гельветика, 2019. С. 217–224.

USTAWOWE ZAPEWNIENIE PRZESTRZEGANIA ZASADY RÓWNOŚCI PRAW PRACOWNICZYCH I SZANS PRACOWNIKÓW W ZATRUDNIENIU

W artykule przeanalizowano ramy ustawowej regulacji zapewniające przestrzeganie zasady równości praw pracowniczych i szans pracowników w zatrudnieniu oraz wskazano na docelowość opracowania przez państwo mechanizmu ochrony naruszonych praw pracowników w czasie zatrudnienia. Autor podkreśla, że harmonizacja ukraińskiego prawa pracy z ustawodawstwem międzynarodowym, w tym z ustawodawstwem Unii Europejskiej, przyczyni się do poprawy ram regulacyjnych stosunków pracy między pracownikiem a pracodawcą.

Słowa kluczowe: teoria prawa pracy, zapewnienie normatywne i prawne, równość praw i szans pracowniczych, równość płci, jedność i dyferencjacja warunków pracy, odmowa zatrudnienia, zatrudnienie.

REGULATORY AND LEGAL COMPLIANCE WITH THE EQUALITY PRINCIPLE OF LABOR RIGHTS AND OPPORTUNITIES OF EMPLOYEES DURING EMPLOYMENT

The article examines the legal and regulatory enforcement of the equality principle of labor rights and opportunities of employees during employment and points out the expediency of the state's development of a mechanism to protect the violated rights of employees during employment. Ways of regulatory and legal enforcement of the equality principle of labor rights and opportunities of employees during employment have been established, namely: establishing a ban on limiting rights or granting advantages when concluding an employment contract, since taking into account the specifics of labor activity, requirements for age, health, education, language skills of an employee are provided for by the legislation of Ukraine; gender equality of men and women taking into account specific working conditions and sex-age and psychophysiological features; balancing the relations between an employee and an employer by clearly defined rights and obligations of the parties in the employment contract; consolidation of legal guarantees to establish equal opportunities for the parties to the employment contract taking into account benefits and guarantees for certain categories of employees. Attention is focused on the fact that the harmonization of labor legislation of Ukraine with international legislation, including legislation of the European Union, will improve the regulatory support of the labor relations of an employee and an employer during employment.

Keywords: theory of labor law, normative and legal support, equality of labor rights and opportunities, gender equality, unity and differentiation of working conditions, refusal of employment, employment.