

## **ПРАВОВІ ЗАСАДИ НЕДОПУЩЕННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ ПРИ КАР'ЄРНОМУ ЗРОСТАННІ У ЦАРИНІ ПРАЦІ: СТАН РОЗВИТКУ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОКРАЩЕННЯ**

**КУЧКО Артем Валерійович - аспірант кафедри правового забезпечення господарської діяльності Харківського національного університету внутрішніх справ**

**ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6295-0587>**

**УДК 349.2**

**DOI 10.32782/NP.2021.3.20**

---

*В статті вьяснено суцність кар'єрного роста работника. Проведен комплексный и всесторонний анализ правовых основ недопущения дискриминации при карьерном росте работника. Определено состояние развития правовых основ недопущения дискриминации по признаку пола при карьерном росте в области труда и намечены перспективы их улучшения. Отмечена необходимость проведения дальнейших научных исследований в направлении совершенствования правовых основ недопущения дискриминации в свете современного процесса реформирования трудового законодательства.*

*Ключевые слова: правовые основы, дискриминация, недопущение дискриминации, сфера труда, признак пола, карьерный рост.*

### **Постановка проблеми**

Доводиться констатувати, що проблема дискримінації у царині праці існує, залишається доволі гострою та до кінця не вирішеною. Такий стан речей зумовлений різними чинниками, що сприяють подальшому прогресуванню та все більшому ускладненню означеної проблеми. Декларативність деяких правових засад недопущення прояву дискримінації, низький рівень правової свідомості членів українського суспільства щодо вказаної проблеми, домінування установлених упереджень та стереотипів щодо ролі жінок та чоловіків на ринку праці є одними із багатьох невирішених аспектів однієї глобальної проблеми.

Звертаючи наукову увагу на вирішення однієї із проблем, що пов'язана із дискри-

мінацією при кар'єрному зростанні відзначимо, що перед кожним амбітним працівником незалежно від статі постає питання у необхідності подальшої професійної самореалізації шляхом зростання по кар'єрній драбині, що пояснюється усвідомленням отриманим з плином часу професійним досвідом, досягнутим рівнем професійної майстерності, що є необхідним та достатнім для зайняття вищої посади. Однак багатогранність явища дискримінації у сфері праці сприяє створенню перед претендентом на вищу посаду однієї із перешкод у вигляді дискримінації при кар'єрному зростанні, що призводить до порушення балансу рівності прав та можливостей працівників, зародження та панування несправедливості у професійному середовищі, пригніченню трудового потенціалу, зниженню продуктивності праці через неможливість подальшої професійної самореалізації.

### **Стан дослідження проблеми**

До висвітлення деяких питань кар'єрного зростання, професійного розвитку, а також недопущення самого прояву дискримінації за ознакою статі у професійній самореалізації, звертались у своїх працях такі науковці, як: М.І. Дубиніна, Т.В. Кошова, В.Я. Малиновський, А.К. Маркова та інші. Однак динаміка розвитку трудових та тісно пов'язаних із ними відносин, активний процес реформування трудового законодавства, реалії сьогодення на ринку праці, що пов'язані із дисбалансом рівних

прав та можливостей жінок і чоловіків у різних аспектах їх трудової діяльності зумовлює потребу у подальшому новому науковому осмисленні порушеної проблеми, що не втратила свого важливого значення у вирішенні.

#### **Мета і завдання дослідження**

*Метою* дослідження є з'ясування сутності кар'єрного зростання працівника, визначення стану розвитку правових засад недопущення дискримінації за ознакою статі при кар'єрному зростанні у царині праці та окреслення перспектив їх покращення. Для досягнення поставленої мети визначено такі *завдання*: 1) висвітлити та узагальнити наукові погляди щодо розуміння сутності кар'єрного зростання працівника; 2) проаналізувати національні та міжнародні правові засади недопущення дискримінації при кар'єрному зростанні працівника; 3) виявити проблемні питання, що пов'язані з правовим регулюванням недопущення дискримінації за статевою ознакою при кар'єрному зростанні та надати обґрунтовані пропозиції щодо їх вирішення.

#### **Наукова новизна дослідження**

Наукова новизна представленого наукового дослідження полягає у комплексному та всебічному дослідженні правових засад недопущення дискримінації при кар'єрному зростанні працівника та формулюванні за наслідками цього обґрунтованих пропозицій щодо їх змістовного покращення у світлі сучасних умов з реформування трудового законодавства.

#### **Виклад основного матеріалу**

Спрямовуючи наукову увагу на з'ясування сутності кар'єрного зростання працівника та недопущення дискримінації при кар'єрному зростанні у царині праці, варто, на нашу думку, акцентувати увагу на ключових поняттях, що входять до порушеної проблематики та з'ясувати їх зміст.

Звертаючись до словникових джерел, відмітимо, що походження терміна «кар'єра» є латинським – від лат. «*carrius*», що означає «віз», «швидке й успішне просування у службовій та іншій діяльності» [1,

с. 314]. Крім того, термін «кар'єра» тлумачиться як швидкісне, успішне просування у службовій, суспільній, науковій та іншій діяльності; досягнення слави, вигоди тощо; рід занять [2, с. 417].

На сторінках доктринальних джерел висловлюються наукові думки щодо визначення поняття «кар'єра» в площині різних наук та дисциплін. Наприклад, із позицій психологічної науки кар'єра розглядається як фахове зростання, етапи сходження людини до професіоналізму, перехід від одних його рівнів до наступних, як процес професіоналізації (від вибору професії до оволодіння нею, закріплення професійних позицій, оволодіння майстерністю) [3, с. 123 - 127]. Із точки зору кадрового менеджменту, кар'єра – це поступове просування працівника службовими сходинками, зміну кваліфікаційних можливостей, навичок, здібностей, розмірів винагород, пов'язаних з його діяльністю [4, с. 104]. У соціології кар'єра розглядається як послідовність робочих місць, які займає індивід у системі трудової діяльності суспільства, а також сам процес переміщення працівника з одних позицій на інші. Розгляд кар'єри як індивідуальної соціальної мобільності дає можливість для виявлення ролі й місця в ній соціальних інститутів і водночас визначення впливу кар'єри індивіда на зміни в структурі суспільства, на його функціонування і розвиток [5, с. 119].

У правовій науці питання кар'єрного зростання, професійного розвитку розглядаються здебільшого в аспекті державної служби та професійної діяльності державного службовця. Наприклад, Т. В. Кошова відзначає, що професійний розвиток державних службовців є складовою частиною процесу стратегічного планування, організації й втілення у життя кар'єри державних службовців, за допомогою якої здійснюється підготовка державних службовців до реалізації ними інноваційних функцій, зайняття нових посад, а також виконання нових завдань і здійснення професійних компетенцій [6, с. 6].

З проведеного вище аналізу формуємо думку про те, що кар'єрне зростання полягає у поступовому, послідовному та ці-

леспрямованому професійному розвитку працівника, що охоплює розвиток його професійних ділових якостей та здібностей, збагачення професійних знань, що у цілому визначають його професійну траєкторію руху та формують підґрунтя для зайняття вищої посади.

Однак доктринальне розуміння досліджуваного питання не є виключно єдиним джерелом формування уявлення про кар'єру працівника, а тим паче про недопущення дискримінації у реалізації права на зростання по кар'єрній драбині, а тому подальшу наукову розвідку варто спрямувати на аналіз та висвітлення правових засад, що стосуються порушеної проблеми.

Аналіз Основного Закону нашої держави в ракурсі досліджуваної проблеми дає можливість виділити загальні конституційні засади, які містяться в ст. 21, 23, 24, 43 та закріплюють гарантію рівності у правах, свободах та можливостях, право вільного розвитку своєї особистості, недопущення дискримінації у будь-якій сфері суспільного життя [7]. Водночас необхідно відмітити, що важливим для розвитку означених конституційних засад та цікавими з наукової точки зору є конституційні засади зарубіжних країн. А тому як приклад звернемося до таких засад та проаналізуємо їх зміст. Наприклад, ч. 2 ст. 33 Конституції Польщі закріплено, що жінка і чоловік мають рівне право на освіту, працевлаштування і просування по службі, на однакову винагороду за рівноцінну працю, на соціальне забезпечення, а також обіймати посади, виконувати функції, одержувати публічні відзнаки і винагороди [8]. Схожа за своїм змістом ч. 1 ст. 24 Конституції Іспанії, у якій зазначено, що всі іспанці зобов'язані працювати і мають право на працю, на вільний вибір професії чи роду діяльності, на просування по службі, а також на заробітну плату, достатню для покриття своїх потреб і потреб своєї сім'ї. За жодних обставин вони не можуть бути дискриміновані за ознакою статі [9]. Як бачимо, у конституційних положеннях висвітлених зарубіжних країн поряд із гарантією рівного права на працю, вільного вибору професії чи роду діяльності стоїть право на просування по службі на засадах

рівності незалежно від статі, що свідчить про його важливість, а також необхідність забезпечення його дотримання та захисту від будь-яких посягань на його цілісність та непорушність.

Звертаючись до аналізу міжнародно-правових засад, відмітимо, що у ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права закріплено визнання державами, які беруть участь у вказаному Пакті права кожного на справедливі й сприятливі умови праці, зокрема: в) однакову для всіх можливість просування по роботі на відповідні більш високі ступені винятково на підставі трудового стажу й кваліфікації [10]. Разом з тим, у ст. 20 Європейської соціальної хартії (переглянутої) наголошується, що з метою забезпечення ефективного здійснення права на рівні можливості та рівне ставлення у вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі Сторони зобов'язуються визнавати це право і вживати відповідних заходів для забезпечення його застосування або для сприяння його застосуванню у таких галузях, зокрема: d) професійний ріст, включаючи просування по службі [11]. Пунктом 1 ст. 3 Директиви Ради 2000/78/ЄС передбачено, що у межах повноважень, наданих Співтовариству, ця Директива розповсюджується на всіх осіб як у публічному, так і приватному секторі, включаючи державні органи, по відношенню, зокрема до: (а) умов доступу до зайнятості, індивідуальної праці та професії, включаючи критерій відбору й умови прийняття на роботу, незалежно від сфери діяльності та на всіх рівнях професійної ієрархії, включаючи просування по службі [12]. У ст. 10 Декларації про ліквідацію дискримінації щодо жінок вказується про необхідність вживати всіх належних заходів для забезпечення заміжнім і незаміжнім жінкам однакових прав з чоловіками в соціально-економічній діяльності, зокрема: а) права без дискримінації за ознакою громадянського стану або за іншими ознаками отримувати професійну підготовку, працювати, вільно вибирати професію і заняття і вдосконалюватися у своїй професії та спеціальності [13]. Зі змісту ст. 11 Конвенції

«Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» вбачається, що держави-сторони вживають усіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок у галузі зайнятості, з тим щоб забезпечити на основі рівності чоловіків і жінок рівні права, зокрема: с) права на вільний вибір професії чи роду роботи, на просування по службі та гарантію зайнятості, а також на користування всіма пільгами і умовами роботи, на одержання професійної підготовки та перепідготовки, включаючи учнівство, професійну підготовку підвищеного рівня та регулярну підготовку [14].

Таким чином, аналіз міжнародно-правових засад у контексті досліджуваної проблеми свідчить про те, що на міжнародному рівні приділено увагу явищу дискримінації у питанні просування працівника по кар'єрній драбині, що свідчить як про міжнародне усвідомлення та визнання означеної проблеми, так і про важливість пошуку шляхів недопущення її виникнення.

Звертаючись до аналізу положень КЗпП України, відзначимо, що означений кодифікований нормативно-правовий акт не позбавлений загальних правових засад реалізації працівниками права на кар'єрне зростання. Наприклад, у ст. 145 КЗпП України закріплено, що працівникам, які успішно й сумлінно виконують свої трудові обов'язки, надаються, у першу чергу, переваги та пільги в галузі соціально-культурного і житлово-побутового обслуговування (путівки до санаторіїв та будинків відпочинку, поліпшення житлових умов і т. ін.). Таким працівникам надається також перевага при просуванні по роботі. У ст. 203 КЗпП України закріплено, що при підвищенні кваліфікаційних розрядів або при просуванні по роботі повинні враховуватись успішне проходження працівниками виробничого навчання, загальноосвітня і професійна підготовка, та успішне проходження працівниками навчання в навчальних закладах. Поряд з цим у ст. 206 КЗпП України вказується, що робітникові, який успішно закінчив виробниче навчання, присвоюється кваліфікація відповідно до тарифно-кваліфікаційного довідника і надається робота

відповідно до набутої ним кваліфікації та присвоєного розряду [15].

Однак констатуємо, що недоліком КЗпП України є відсутність нормативного закріплення та визначення понять, що пов'язані з професійним кар'єрним зростанням. Натомість аналіз змісту Проекту ТК України свідчить про наявність положень, якими більш детально врегульовано питання професійної (службової) кар'єри [16]. По-перше, у ст. 20 Проекту ТК України серед основних прав працівника виділено право на рівні можливості та рівне ставлення до нього при вирішенні питань щодо працевлаштування, винагороди за працю рівної цінності, професійного зростання або звільнення. По-друге, право на рівні можливості та рівне ставлення при вирішенні питання професійного зростання знайшло свою подальшу змістовну конкретизацію, про що свідчить окрема Книга п'ята під назвою «Професійна (службова) кар'єра». Так, у ст. 314 Проекту ТК України вказується, що професійна (службова) кар'єра - це професійне зростання чи просування (підвищення) працівника по службі шляхом присвоєння йому вищого кваліфікаційного розряду чи призначення його на більш високу та відповідальну посаду, покладення на нього ширшого кола обов'язків чи доручення роботи більш високої кваліфікації, результатом чого є зростання оплати праці (винагороди), підвищення гарантій та збільшення розміру компенсацій, що гарантуються працівникові, а у випадках, передбачених цим Кодексом та іншими актами трудового законодавства, - і членам його сім'ї. Поряд з цим, ст. 315 Проекту ТК України закріплюється право всіх працівників на професійну (службову) кар'єру. Між тим, у ч. 2 ст. 315 Проекту ТК України окреслюється ряд обставин чи їх виникнення, які не можуть бути перешкодою для здійснення працівником професійної (службової) кар'єри та позбавлення його можливості просування по службі. До них відноситься зайнятість працівника неповний робочий час чи перерва у його професійній діяльності, пов'язана з доглядом за дітьми, які перебувають на утриманні працівника, або за іншими членами його сім'ї, які потребували стороннього до-

гляду відповідно до медичного висновку, а також хвороба працівника чи з перебуванням його у відставці, у зв'язку із захворюванням чи з підозрою захворювання на ВІЛ/СНІД.

Аналіз наведених вище положень проекту ТК України дає можливість виділити позитивні зміни у процесі реформування трудового законодавства, які полягають у закріпленні дефініції поняття «професійна (службова) кар'єра», яке не знайшло свого відображення в КЗпП України, що усуває випадки його довільного тлумачення та суб'єктивного розуміння. Крім того, важливе значення для недопущення дискримінації у кар'єрному зростанні має закріплення ряду обставин чи їх виникнення, які не можуть бути перешкодою для здійснення працівником професійної (службової) кар'єри та позбавлення його можливості просування по службі. Проте негативним, на нашу думку, моментом є обмеженість означеного кола обставин чи їх виникнення, що є недопустимим. У цьому випадку, право працівника на професійну (службову) кар'єру є очевидно обмеженим, оскільки захищається від дискримінації лише за ознаками стану здоров'я, сімейних обов'язків, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, що не корелюється зі змістом ст. 2<sup>1</sup> КЗпП України, у якій наводиться розширений та невичерпний перелік ознак дискримінації, а тому таке положення потребує подальшого доопрацювання.

Нормативне закріплення та забезпечення права працівників на професійний розвиток, правове регулювання відносин, що пов'язані із кар'єрним зростанням, відображено в інших нормативно-правових актах. Наприклад, у ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» вказується, що жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці [18]. У Законі України «Про державну службу» визначається, що професійний розвиток – це безперервний, свідомий, цілеспрямований процес особистісного та професійного зростання, що базується на інтеграції знань, умінь і ком-

петентностей. Відповідно до п. 7 ч. 1 ст. 7 Закону серед основних прав державного службовця виокремлено право на просування по службі з урахуванням професійної компетентності та сумлінного виконання своїх посадових обов'язків. Поняття «службова кар'єра» використано для назви Розділу V вказаного нормативно-правового акту, яким регулюються відносини прийняття на державну службу, просування по службі державних службовців, вирішення інших питань, пов'язаних із службою, зокрема оцінювання результатів службової діяльності, підвищення рівня професійної компетентності державних службовців тощо. Так, у ст. 40 Закону вказується, що просування державного службовця по службі здійснюється з урахуванням професійної компетентності шляхом зайняття вищої посади за результатами конкурсу відповідно до цього Закону. При цьому, п. 2 ч. 2 ст. 17 Закону визначено, що до повноважень керівника державної служби в державному органі належить забезпечення планування службової кар'єри, планове заміщення посад державної служби підготовленими фахівцями згідно з вимогами до професійної компетентності та стимулювання просування по службі [18].

Не став виключенням із поля зору Закон України «Про професійний розвиток працівників», який визначає правові, організаційні та фінансові засади функціонування системи професійного розвитку працівників [19]. Зокрема, визначено порядок проходження працівниками професійного навчання як процесу цілеспрямованого формування у працівників спеціальних знань, розвиток необхідних навичок та умінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності, а також атестації як процедури оцінки професійного рівня працівників кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня, за результатами якої працівнику може бути присвоєно чергову категорію, встановлено надбавку до заробітної плати або збільшено її розмір, організовано стажування на більш високій посаді або направлено на підвищення ква-

ліфікації з метою просування по роботі. Усі ці положення узгоджуються із ст. 4 Закону, у якій серед основних напрямків діяльності роботодавців у сфері професійного розвитку працівників визначається напрямок стимулювання професійного зростання працівників.

### Висновки

Підводячи підсумки вищевикладеного, відзначимо, що дискримінація у сфері праці в силу багатогранності свого прояву знайшла своє місце в такому не менш важливому для наукового пізнання питанні, як кар'єрне зростання працівника незалежно від його статі. З'ясовано, що законодавство України включає в себе нормативну базу, яка закріплює право кожного працівника на кар'єрне просування, а також передбачає наявність як загальних правових засад, що регламентують питання просування будь-якого працівника по роботі, які, тим самим, забезпечують єдність правового регулювання вказаних відносин, так і спеціальних положень, що регулюють професійну діяльність та пов'язане із нею право на кар'єрне зростання окремої категорії працівників.

Наведене вказує на те, що національне законодавство, яке узгоджується із висвітленими міжнародно-правовими засадами стоїть захисним щитом проти дискримінації в кар'єрному зростанні з метою дотримання балансу рівності прав та можливостей працівників чоловічої та жіночої статі на шляху до професійної самореалізації. Однак підтримання та зміцнення такого захисту має відбуватися на постійній основі шляхом кропіткої роботи із удосконалення правових засад недопущення дискримінації у світлі сучасного процесу реформування трудового законодавства.

### Література

1. Словник іншомовних слів / ред. Мельничука О.С. Київ: Головна редакція УРЕ, 1977. 776 с.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. Київ: Перун, 2004. 1728 с.
3. Маркова А. К. Психологія професіоналізму. М.: Знання, 1996. 308 с.

4. Малиновський В.Я. Державна служба: теорія та практика: навч. Посібник. К.: Атіка, 2003. 160 с.

5. Мієльчарек А. Поняття кар'єри та професійного успіху в системі соціологічних категорій. *Наукові праці МАУП*. 2013. Вип. 2(37). С. 117–122.

6. Кошова Т.В. Професійний розвиток державних службовців на засадах самотренінгу: автореф. дис... канд. наук з держ. упр.: 25.00.03. Дніпропетровськ. 2004. 20 с.

7. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

8. Шаповал В.М. Конституція Польської Республіки (з передмовою Володимира Шаповала). К.: Москаленко О.М., 2018. 84 с.

9. Конституція Італійської Республіки від 22 груд. 1947 р. Центр політико-правових реформ. URL: [http://pravo.org.ua/img/books/files/1532528829const\\_italy.pdf](http://pravo.org.ua/img/books/files/1532528829const_italy.pdf). (дата звернення: 14.06.2021).

10. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права / Прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН 19 грудня 1996 р. *Права людини, міжнародні договори України, декларації, документи*. Київ. 1992. С. 25-31.

11. Європейська соціальна хартія (переглянута): від 03.05.1996. *Офіційний вісник України*. 2006. № 40. Ст. 2660.

12. Директива № 2000/78/ЄС Ради ЄС від 27 листопада 2000 р., що встановлює загальні рамки рівності опрацювання у сфері зайнятості і професійної діяльності. European centre for minority issues. URL: [https://minjust.gov.ua/m/str\\_45891](https://minjust.gov.ua/m/str_45891) (дата звернення: 14.06.2021).

13. Декларація про ліквідацію дискримінації щодо жінок 1967 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_386#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_386#Text) (дата звернення: 14.06.2021).

14. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 р. *Бюлетень законодавства та юридичної практики України*. 1997. №5. Ст. 24.

15. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.

16. Проект Трудового кодексу України від 24.07.2017 р. № 1658. 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: 14.06.2021).

17. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. №52. Ст. 561.

18. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. №889-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2016. № 4. ст. 43

19. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 р. №4312-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2012.- № 39, ст. 462

#### Reference List

1. Melnychuk O.S., (1977). *Dictionary of foreign words [Slovnnyk inshomovnykh sliv]:* Main edition of URE.

2. Busel V.T., (2004). *Large explanatory dictionary of the modern Ukrainian language [Velykyi tlumachnyi slovnnyk suchasnoi ukrainskoi movy]:* Kiev. Perun.

3. Markova A.K., (1996). Psychology of Professionalism [Psycholohyia Professyonalizma]: Knowledge.

4. Malynovskiy V.Ya. (2003). Public Service: Theory and Practice [Derzhavna Sluzhba: Teoriia Ta Praktyka]: Atika.

5. Mielcharek A., (2013). The concept of career and professional success in the system of sociological categories. [Poniattia Kariery Ta Profesiinoho Uspikhu V Systemi Sotsiolohichnykh Katehori]. *IAPM Scientific Works. [Naukovyi Pratsi MAUP]*. No. 2(37), pp. 117-122.

6. Kochova T.V. (2004). *Professional Development of Public Servants using the Self-Training. [Profesiynyi Rozvytok Derzhavnykh Sluzhbovtziv Na Zasadakh Samotreninhu]*. Abstract of Ph.D. dissertation. Dnipropetrovsky Regional Institution of Public Administration, National Academy of Public Administration, Office of the President of Ukraine, Dnipropetrovsk.

7. Konstytutsiia Ukrainy vid 28.06.1996 r. No 254k/96-VR. (1996). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 30, art. 141.

8. Shapoval V.M., (2018). *The Constitution of the Republic of Poland (with a foreword by Vladi-*

*mir Shapovalov) [Konstytutsiia Polskoi Respubliki (z peredmovoioi Volodymyra Shapovala)]*. Kyiv: O.M. Moscalenko.

9. Constitution of Italian Republic. (1947) [online]. Center of Political and Legal Reforms. Available at [http://pravo.org.ua/img/books/files/1532528829const\\_italy.pdf](http://pravo.org.ua/img/books/files/1532528829const_italy.pdf). [Accessed 14 June 2021 ].

10. The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. (1992) *Human rights, international treaties of Ukraine, declarations, documents*. Kyiv. pp-25-31.

11. The European Social Charter (revised). (2006). *Official bulletin of Ukraine*. Vol 40, pp. 2660.

12. Council Directive 2000/78 / EC. (2000) [online]. European centre for minority issues. Available at [https://minjust.gov.ua/m/str\\_45891](https://minjust.gov.ua/m/str_45891) [Accessed 14 June 2021 ].

13. Declaration on the Elimination of discrimination against women. (1967) [online]. Available at [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_386#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_386#Text) [Accessed 14 June 2021 ].

14. Convention on the Elimination of all forms discrimination against women. (1979). *Bulletin of legislation and legal practice of Ukraine*. Vol 5, p. 24.

15. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: zatv. Zakonom URSR vid 10.12.1971 r. No 322-VIII. (1971). *Vidomosti Verkhovnoi Rady URSR*, 50, art. 375.

16. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy (reyestr. No 1658, tekst doopratsovany vid 24.07.2017 r.). [online]. Available at [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221) [Accessed 14 June 2021 ].

17. Pro Zabezpechennia Rivnykh Prav Ta Mozhlyvostei Zhinok I Cholovikiv Zakon Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 08.09.2005 r. No2866-IV. (2005). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 52, art. 561.

18. Pro derzhavnu sluzhbu: Zakon Ukrainy vid 10.12.2015 r. No 889-VIII. (2016). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 52, art. 561.

19. Pro Profesiynyi Rozvytok Pratsivnykiv: Zakon Ukrainy vid 12.01.2012 r. No 4312-VI. (2012). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 39, art. 462.

**АНОТАЦІЯ**

У статті з'ясовано сутність кар'єрного зростання працівника. Проведено комплексний та всебічний аналіз правових засад недопущення дискримінації при кар'єрному зростанні працівника. Визначено стан розвитку правових засад недопущення дискримінації за ознакою статі при кар'єрному зростанні у царині праці та окреслено перспективи їх покращення. Наголошено на необхідності проведення подальших наукових розвідок у напрямку удосконалення правових засад недопущення дискримінації у світлі сучасного процесу реформування трудового законодавства.

Ключові слова: правові засади, дискримінація, недопущення дискримінації, сфера праці, ознака статі, кар'єрне зростання.

Artem Valeriiovych Kuchko,

Kharkiv National University of Internal Affairs  
(graduate student)

ORCID:<https://orcid.org/0000-0001-6295-587>,  
e-mail: [Akychko@gmail.com](mailto:Akychko@gmail.com)

**LEGAL BASIS FOR NON-DISCRIMINATION ON GROUNDS OF GENDER IDENTITY IN CAREER GROWTH IN THE FIELD OF WORK: STATE OF DEVELOPMENT AND PROSPECTS FOR IMPROVEMENT**

The article clarifies the essence of an employee's career growth, which consists in the gradual, consistent and purposeful professional development of the employee, covering the development of their professional business qualities and abilities, the enrichment of professional knowledge, which generally determine the professional trajectory of movement and form the basis for the employee to occupy a higher position.

A complex and comprehensive analysis of the legal basis for non-discrimination in career growth of an employee has been carried out. In particular, the conducted comparative legal analysis of the constitutional foundations of Ukraine with the constitutional foundations of foreign countries in the context of the problem under study shows that along with the guarantee of equal right to work, free choice of profession or type of activity, there is a right to promotion on the

principles of equality, which indicates its importance, as well as the need to ensure its observance and protection from any encroachments on its integrity and inviolability. At the same time, the analysis of international legal basis gives grounds to assert that at the international level attention is paid to the phenomenon of discrimination in the issue of employee promotion, which indicates both international awareness and recognition of this problem, and the importance of finding ways to prevent its occurrence.

An analysis of the provisions of the Labor Code of Ukraine indicates that this codified normative legal act is not devoid of a general legal basis for employees to exercise the right to career growth. It is stated that the disadvantage of the Labor Code of Ukraine is the lack of regulatory consolidation and definition of concepts related to professional career growth. But the analysis of the content of the draft Labor Code of Ukraine indicates the existence of provisions that regulate the issues of a professional (official) career in more detail and fixing the definition of the concept of "professional (official) career". It is established that there is a flaw in the provisions of the draft Labor Code of Ukraine, which fix a number of circumstances or their occurrence, which can not be an obstacle to the employee's professional (official) career and deprive them of the opportunity to promote, which consists in the limited range of such circumstances or their occurrence, which does not correlate with the content of Article 2<sup>1</sup> of the Labor Code of Ukraine, which provides an expanded and incomplete list of signs of discrimination.

It was found out that the legislation of Ukraine includes a regulatory framework that establishes the right of each employee to career advancement, as well as provides for the existence of both general legal basis regulating the promotion of any employee at work, thereby ensuring the unity of legal regulation of these relations, and special provisions regulating professional activity and the associated right to career growth of a certain category of employees.

It is highlighted that further scientific research is needed to improve the legal basis framework for non-discrimination in the light of the current process of labor legislation reformation.

Keywords: legal basis, discrimination, non-discrimination, a field of work, gender, career growth.