

УДК 331.108.2:004.7(4)

DOI <https://doi.org/10.32782/hst-2024-19-96-20>

РОЛЬ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОЇ АНТИДИСКРИМІНАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ В ЄВРОПІ

АЛЛА, ЧЕРЕП¹
ВАЛЕНТИНА, ВОРОНКОВА²
ОЛЕКСАНДР, ЧЕРЕП³
ЮЛІЯ, КАЛЮЖНА⁴
РЕГІНА, АНДРІЮКАЙТЕНЕ⁵

Анотація

Актуальність дослідження впливу цифрових технологій на антидискримінаційну політику у сфері зайнятості в Європі пояснюється кількома важливими факторами. Останні десятиліття відзначаються стрімким розвитком інформаційних та комунікаційних технологій, які суттєво змінюють ринок праці. Дослідження впливу цифрових технологій на антидискримінаційну політику у сфері зайнятості в Європі є надзвичайно актуальним, оскільки воно сприяє розвитку більш справедливого та інклюзивного ринку праці, допомагає враховувати сучасні виклики та можливості, а також сприяє формуванню ефективних стратегій управління персоналом. **Мета дослідження:** теоретичні і практичні аспекти того, як цифрові технології впливають на реалізацію та ефективність антидискримінаційної політики у сфері зайнятості в європейських країнах. **Методологія дослідження:** Використання комбінації методів (системного, структурного, порівняльного, статистичного та інших) дозволить отримати комплексне розуміння впливу цифрових технологій на антидискримінаційну політику у сфері зайнятості в Європі та допоможе розробити рекомендації для покращення ситуації. Європейський парламент закликав Раду ЄС прийняти нову всеосяжну антидискримінаційну директиву, яка розширить правовий захист на рівні ЄС від дискримінації на всіх рівнях, у тому числі за ознакою статі, раси чи етнічного походження, релігії чи переконань, інвалідності, віку, та сексуальна орієнтація. Попередні зусилля Ради були заблоковані деякими державами-членами. Європейська директива необхідна для усунення нинішнього фрагментованого європейського підходу до антидискримінаційної політики, за якого деякі форми дискримінації, такі як вік, охоплюються лише питаннями працевлаштування. **Результат дослідження:** 1. Проаналізовано роль цифровізації в забезпеченні рівних можливостей у працевлаштуванні в Європі. 2. З'ясовано інноваційні цифрові рішення в антидискримінаційній політиці на ринку праці Європи. 3. Визначено цифрові інструменти в реалізації проблем множинної дискримінації у сфері зайнятості та сприяння розвитку креативних індустрій в країнах ЄС. 4. Розкрито напрями оптимізації європейських практик використання цифрових технологій для протидії дискримінації у сфері працевлаштування. Таким чином, Європейський Союз веде активну боротьбу з дискримінацією на робочому місці, пропонуючи різноманітні правові та політичні інструменти для захисту прав людей. У багатьох країнах ЄС існують механізми соціального діалогу між урядом, роботодавцями та профспілками, що сприяють укладанню угод про боротьбу з дискримінацією на робочому місці та спільним заходам щодо підвищення свідомості.

Ключові слова: антидискримінаційна політика, сфера зайнятості, цифрові технології, множин на дискримінація, протидія дискримінації, соціальний діалог

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями

Актуальність теми впливу цифрових технологій на антидискримінаційну політику у сфері зайнятості в Європі є невід'ємною частиною сучасного світу та впливають на всі аспекти життя, включаючи ринок праці. Необхідно показати, чому важливо досліджувати взаємозв'язок між цифровізацією та антидискримінаційною політикою. Актуальність дослідження впливу цифрових технологій на антидискримінаційну політику у сфері зайнятості в Європі пояснюється кількома важливими факторами. Останні десятиліття відзначаються стрімким розвитком інформа-

Corresponding author:

¹ Запорізький національний університет (Запоріжжя, Україна)

E-mail: cherep.av.znu@gmail.com

ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0001-5253-7481>

² Інженерний навчально-науковий інститут ім. Ю. М. Потебні

Запорізького національного університету (Запоріжжя, Україна)

E-mail: valentinavoronkova236@gmail.com

ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0002-0719-1546>

³ Запорізький національний університет (Запоріжжя, Україна)

E-mail: cherep2508@gmail.com

ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0002-3098-0105>

⁴ Запорізький національний університет (Запоріжжя, Україна)

E-mail: kalyuzhnaya.ju@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3335-6551>

⁵ Литовський університет спорту (Каунас, Литва)

E-mail: regina.andriukaiiene@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0691-7333>

ційних та комунікаційних технологій, які суттєво змінюють ринок праці. Це викликає необхідність дослідження їх впливу на практики найму та управління персоналом, особливо в контексті антидискримінаційної політики. В сучасному суспільстві все більше уваги приділяється питанням різноманітності та інклюзивності на робочих місцях. Європейські компанії та організації все частіше впроваджують політики, спрямовані на запобігання дискримінації, і цифрові технології можуть відігравати ключову роль у підтримці цих ініціатив. Європейський Союз постійно оновлює законодавство та нормативні акти, що стосуються антидискримінаційної політики. Дослідження можуть допомогти зрозуміти, як цифрові технології впливають на ефективність цих заходів та як вони можуть бути використані для подальшого вдосконалення правових норм. Пандемія COVID-19 призвела до масового переходу на дистанційну роботу, прискорила процеси цифровізації трудових відносин, що актуалізувало питання використання цифрових технологій для забезпечення рівного доступу до працевлаштування та запобігання дискримінації (Як пандемія прискорила процеси цифровізації трудових відносин, 2020).

Використання алгоритмів і штучного інтелекту в процесах найму може мати як позитивні, так і негативні наслідки. Наприклад, існує ризик, що алгоритми можуть повторювати упередження, закладені в дані, на основі яких вони навчаються. Дослідження цих аспектів допоможе виявити і мінімізувати потенційні загрози. Для компаній, що прагнуть залишатися конкурентоспроможними на глобальному ринку, впровадження ефективних антидискримінаційних практик за допомогою цифрових технологій є ключовим фактором успіху. Це сприяє залученню талановитих працівників з різних груп населення. Дослідження впливу цифрових технологій на антидискримінаційну політику у сфері зайнятості в Європі є надзвичайно актуальним, оскільки воно сприяє розвитку більш справедливого та інклюзивного ринку праці, допомагає врахувати сучасні виклики та можливості, а також сприяє формуванню ефективних стратегій управління персоналом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, з яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спираються автори

Для аналізу даного дослідження ми використовуємо авторські напрацювання, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які

спираються автори, участь і Міжнародних науково-практичних конференціях та аналіз правової бази країн ЄС з даної проблематики. Зокрема, це роботи таких авторів, як Р.Андрюкайтене, В.Воронкова, Ю. Калюжна, А. Череп, О. Череп та інші.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття

В основі реалізації мети дослідження – визначення основних завдань пов'язаних з цифровізацією (цифрові платформи, великі дані, штучний інтелект) та обговорення їхнього впливу на ринок праці, як цифрові платформи можуть сприяти забезпеченню рівних можливостей для всіх категорій працівників, наприклад, через зручність доступу до вакансій та автоматизацію процесів відбору; використання аналізу великих даних (Big Data) для виявлення та аналізу випадків дискримінації на ринку праці, а також для моніторингу дотримання антидискримінаційних норм; опис переваг (швидкість, об'єктивність) та ризиків (можливість вбудованих упереджень) використання штучного інтелекту (AI) у процесі рекрутингу та оцінки кандидатів; оцінка впливу онлайн-освіти та перекваліфікації на можливості працевлаштування, особливо для вразливих груп населення; опис того, як цифрові інструменти роблять процеси працевлаштування більш прозорими, наприклад, через відкритий доступ до інформації про вакансії та умови праці.

Мета дослідження: теоретичні і практичні аспекти того, як цифрові технології впливають на реалізацію та ефективність антидискримінаційної політики у сфері зайнятості в європейських країнах. **Завдання дослідження:** 1) проаналізувати роль цифровізації в забезпеченні рівних можливостей у працевлаштуванні в Європі; 2) з'ясувати інноваційні цифрові рішення в антидискримінаційній політиці на ринку праці Європи; 3) визначити цифрові інструменти в реалізації проблем множинної дискримінації у сфері зайнятості та сприяння розвитку креативних індустрій в країнах ЄС; 4) розкрити напрями оптимізації європейських практик використання цифрових технологій для протидії дискримінації у сфері працевлаштування.

Методологія дослідження:

Досліджуючи вплив цифрових технологій на антидискримінаційну політику у сфері зайнятості в Європі, можна використати кілька методологічних підходів і конкретних методів. 1) Аналіз нор-

мативно-правових актів, в основі яких вивчення законів, регламентів та політик Європейського Союзу та окремих країн, що стосуються антидискримінаційної політики і використання цифрових технологій. 2) Кількісні методи, в основі яких проведення анкетувань серед роботодавців та працівників для збору даних про їхній досвід і сприйняття використання цифрових технологій у контексті антидискримінаційної політики. 3) Використання статистичних методів для обробки та аналізу зібраних даних, таких як регресійний аналіз, щоб виявити зв'язки між використанням цифрових технологій і рівнем дискримінації на робочому місці. 4) Аналіз існуючих баз даних, таких як Eurostat, які містять інформацію про ринок праці, рівні зайнятості та випадки дискримінації. 5) Проведення глибоких інтерв'ю з фахівцями у сфері HR, представниками компаній, дослідниками та представниками урядових організацій, що займаються питаннями антидискримінаційної політики. 6) Організація дискусійних груп із працівниками різних секторів для збору якісної інформації про їхній досвід використання цифрових технологій у контексті антидискримінаційної політики. 7) Дослідження окремих компаній або організацій, які успішно впровадили цифрові технології для боротьби з дискримінацією, аналіз їхніх підходів та результатів. 8) Порівняння практик різних компаній або країн для виявлення найбільш ефективних стратегій; аналіз конкретних цифрових інструментів і алгоритмів, що використовуються для відбору персоналу, управління працівниками та моніторингу антидискримінаційної політики. Використання комбінації цих методів дозволить отримати комплексне розуміння впливу цифрових технологій на антидискримінаційну політику у сфері зайнятості в Європі та допоможе розробити рекомендації для покращення ситуації (The Concept of a «Digital Economy»).

Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих наукових результатів

1. Роль цифровізації в забезпеченні рівних можливостей у працевлаштуванні в Європі

Вплив цифрових технологій на антидискримінаційну політику у сфері зайнятості в Європі є багатограним і включає кілька ключових аспектів. Цифрові платформи та алгоритми можуть допомогти знизити упередження при наймі, використовуючи об'єктивні критерії для оцінки кандидатів. Це може включати автоматизоване ска-

нування резюме без врахування таких факторів, як ім'я, вік або стать, що зменшує ризик дискримінації. Інтернет та цифрові технології надають працівникам доступ до великого обсягу інформації про їхні права, можливості працевлаштування та методи боротьби з дискримінацією. Це сприяє підвищенню обізнаності та здатності працівників захищати свої права. Цифрові інструменти дозволяють збирати й аналізувати великі обсяги даних про працівників та робочі місця. Це може допомогти виявити дискримінаційні практики та тенденції, що є важливим для розробки ефективної антидискримінаційної політики. Сучасні цифрові технології дозволяють створювати онлайн-платформи для подачі скарг на дискримінацію, що робить цей процес більш доступним і зручним для працівників. Цифрові технології сприяють розвитку дистанційної роботи, що може знизити вплив деяких дискримінаційних факторів, таких як фізичне місцезнаходження або необхідність фізичної присутності на робочому місці. Підтримка різноманітності через навчання та розвиток, включаючи онлайн-курси та платформи для професійного розвитку можуть забезпечити доступ до навчальних матеріалів для широкого кола осіб, включаючи меншини та інших дискримінованих груп, підвищуючи їхні шанси на працевлаштування та кар'єрне зростання та виявляючи гуманістичну візію в управлінні людськими ресурсами (на прикладі передових компаній світу) (Воронкова, Череп, Череп, 2022, с. 363-365).

Дискримінація у сфері зайнятості є серйозною проблемою, яка потребує системних заходів для її вирішення. Досвід Литви в цьому плані може бути корисним для розуміння та впровадження ефективних стратегій. Одним із ключових напрямків боротьби з дискримінацією є впровадження законодавства, яке забороняє дискримінацію на основі різних критеріїв, таких як раса, стать, вік, інвалідність. Литва, як і багато країн Європейського союзу, прийняла законодавство, що забороняє дискримінацію на робочому місці і надає правовий захист потенційним жертвам. Компанії в Литві можуть впроваджувати політики та програми різних рівнів, спрямовані на розширення рівності та інклюзії. Це може включати програми набору, що стимулюють різноманітність, тренінги зі свідомості та чутливості до дискримінації для персоналу, а також створення безбар'єрних умов для працевлаштування людей з інвалідністю. Значна увага повинна бути приділена освіті та підвищенню свідомості суспільства про проблему дискримінації, кампанії

з підвищення обізнаності можуть сприяти зміні стереотипів та усвідомленню значення рівних можливостей для всіх. Ефективна система моніторингу та контролю може допомогти виявляти випадки дискримінації та надавати потерпілим необхідну підтримку та захист. Зважаючи на конкретний досвід Литви, можна зазначити кілька прикладів заходів, спрямованих на боротьбу з дискримінацією у сфері зайнятості. Уряд Литви прийняв закони, які забороняють дискримінацію на робочому місці за такими критеріями, як раса, стать, вік, сексуальна орієнтація, інвалідність тощо. Це створює правовий захист для працівників і дозволяє їм захищати свої права у разі дискримінації. Багато компаній в Литві активно впроваджують програми різноманітності, які спрямовані на привернення та збереження різноманітного персоналу. Наприклад, це може включати рекрутингові програми, які спеціально ціляться на кандидатів з різних етнічних та культурних груп, а також з інвалідністю. Компанії можуть проводити тренінги та освітні програми для персоналу з питань свідомості та чутливості до дискримінації. Ці програми допомагають зменшити стереотипи та сприяють створенню більш інклюзивної робочої атмосфери. Забезпечення безбар'єрних умов праці для людей з інвалідністю є ще одним важливим аспектом боротьби з дискримінацією. Це може включати адаптацію робочих місць та інфраструктури для відповідності потребам осіб з інвалідністю. Уряд та громадські організації можуть здійснювати моніторинг та контроль за дотриманням антидискримінаційного законодавства на різних рівнях суспільства, щоб виявляти випадки дискримінації та надавати потрібну підтримку працевлаштування людей з інвалідністю (Європейська конвенція з прав людини).

Досвід Литви у вирішенні проблем дискримінації в сфері зайнятості може бути корисним для України. Литва приділяє значну увагу законодавчому та інституційному захисту прав людини і боротьбі з дискримінацією. Литва має законодавство, яке забороняє дискримінацію на різних підставах, включаючи расову, етнічну, гендерну та інші форми дискримінації. Україна також має законодавство, але може виникнути необхідність у його посиленні або уточненні для забезпечення більш ефективного захисту прав.

Важливою складовою боротьби з дискримінацією є наявність спеціальних органів чи комісій, які відповідають за розгляд скарг і захист прав громадян. Україна може вдосконалити свою систему інституційної підтримки для забезпечення

ефективного вирішення ситуацій дискримінації. Програми інформування та освіти громадськості можуть допомогти у підвищенні свідомості про проблему дискримінації та сприяти створенню культури рівності та поваги до різниці. Подібні ініціативи можуть бути важливими для України. Програми, спрямовані на підтримку інклюзивної зайнятості, такі як стажування для молоді з обмеженими можливостями або програми професійної реабілітації, можуть допомогти зменшити випадки дискримінації на ринку праці.

Важливо проводити систематичний моніторинг ситуацій з дискримінацією на ринку праці та публікувати відповідні звіти. Це дозволяє вчасно виявляти проблемні ситуації і приймати необхідні заходи. Україна може використовувати досвід Литви як приклад при розробці та впровадженні своїх стратегій боротьби з дискримінацією в сфері зайнятості. Важливо також враховувати конкретні особливості та потреби українського суспільства при адаптації цього досвіду. Боротьба з дискримінацією на робочому місці допомагає підприємствам уникнути правових проблем, пов'язаних з порушенням антидискримінаційного законодавства. Це може включати штрафи, судові справи та негативну репутацію. Ефективна боротьба з дискримінацією на робочому місці має важливе практичне значення як для самих підприємств, так і для суспільства в цілому.: Уряд може використати законодавчий досвід Литви для удосконалення власного законодавства щодо захисту прав людини та боротьби з дискримінацією на ринку праці. Це може включати введення нових або удосконалення існуючих законів та положень, які гарантують рівні можливості для всіх громадян у сфері зайнятості. Загалом, використання досвіду Литви допоможе Україні покращити свою систему боротьби з дискримінацією в сфері зайнятості та забезпечити всім громадянам рівні умови працевлаштування (Працевлаштування людей з інвалідністю, 2022). Отже, цифрові технології мають потенціал суттєво поліпшити антидискримінаційну політику в сфері зайнятості в Європі, надаючи інструменти для більш об'єктивного відбору, підвищення обізнаності та створення більш справедливого та інклюзивного робочого середовища.

2. Інноваційні цифрові рішення в антидискримінаційній політиці на ринку праці Європи

Антидискримінаційна політика у сфері зайнятості є важливою складовою робочого оточення, вона спрямована на забезпечення рівних можливос-

тей для всіх працівників незалежно від їхньої раси, етнічної приналежності, статі, віку, інвалідності, сексуальної орієнтації та інших характеристик. Багато країн Європи мають законодавство, яке забороняє дискримінацію на робочому місці, ці закони встановлюють права працівників і обов'язки роботодавців щодо запобігання дискримінації. Країни ЄС встановлюють системи моніторингу рівня рівності на робочому місці та вимагають від роботодавців звітувати про свої заходи щодо боротьби з дискримінацією. У багатьох країнах Європи соціальні партнери, такі як профспілки та роботодавці, грають важливу роль у встановленні антидискримінаційних стандартів при розробці політик рівних можливостей. Важливим аспектом антидискримінаційної політики є надання підтримки працівникам, які стикаються з дискримінацією на робочому місці, що може включати доступ до консультацій, правової допомоги та інших ресурсів. Запровадження програм навчання та інформаційних кампаній щодо рівних можливостей та антидискримінаційної політики може сприяти усвідомленню проблеми та сприяти зміні в установах, в основі якої людинократія як чинник удосконалення управління людськими ресурсами (Череп, Воронкова, Череп, 2022, с. 134-141).

Багато організацій активно працюють над створенням різноманітних та інклюзивних робочих середовищ для забезпечення рівних можливостей для всіх працівників. Загалом, антидискримінаційна політика у сфері зайнятості в Європі постійно розвивається, залучаючи нові концепції та практики з метою забезпечення більшої справедливості та рівних можливостей на робочому місці. Швеція визначена як одна з лідерів у сфері рівних можливостей та антидискримінації. Тут існують строгі закони, що забороняють дискримінацію на робочому місці з будь-яких підстав. Для запобігання дискримінації працівників укладають колективні договори, в яких встановлюються стандарти поведінки для роботодавців. У Нідерландах роботодавцям заборонено обмежувати доступ до вакансій на підставі раси, етнічної приналежності, віку або статі. Організації з більш ніж 50 працівниками зобов'язані розробляти плани дій з боротьби з дискримінацією та інклюзії. Франція приймає активні заходи щодо боротьби з дискримінацією на робочому місці. Законодавство передбачає обов'язкову відповідність принципам рівних можливостей при наймі, працевлаштуванні та професійному розвитку. У Норвегії велика увага приділяється створенню

інклюзивних робочих середовищ. Роботодавці зобов'язані уникати дискримінації та активно працювати над розробкою антидискримінаційних стратегій. Велика Британія також має строге законодавство щодо антидискримінації на робочому місці. Роботодавці зобов'язані дотримуватися принципу рівних можливостей та уникати будь-якої форми дискримінації. Дані ЄС за червень 2023 року показали, що 95,3 мільйона осіб (21,6% населення) у 2022 році «перебували під загрозою бідності чи соціальної ізоляції», і це умови, які загрожували їхнім правам. Безробіття є основним фактором, що сприяє ризику бідності. За даними ЄС, рівень бідності в Румунії, Болгарії, Греції, Іспанії та Латвії перевищив 25%. Ризик бідності або соціальної ізоляції був трохи вищим для жінок (22,7%), ніж для чоловіків (20,6%) (Rapport mondial, 2024). Ці приклади показують різноманітність заходів та підходів до антидискримінаційної політики у різних країнах Європи.

Дискримінаційна практика може бути прямою чи непрямою. Пряма дискримінація має місце, коли існує явна відмінність, перевага або виняток за однією або декількома ознаками. Таким чином, оголошення про вакансію «тільки для чоловіків» буде прямою дискримінацією. Непряма дискримінація стосується ситуацій, заходів чи практик, які здаються нейтральними, але насправді призводять до нерівного поводження з людьми з певними характеристиками. З останнім видом дискримінації боротися складніше через її прихований характер. Рівність можливостей та звернення дозволяє кожній людині повністю розвивати свої знання, здібності та навички відповідно до своїх прагнень та уподобань, а також отримувати вигоду від доступу до працевлаштування та справедливих умов праці. Щоб повністю звільнитися від усіх форм дискримінації у сфері праці та професії, простого усунення дискримінаційної практики недостатньо. Також необхідно заохочувати рівність можливостей та звернення на роботі на всіх етапах трудових відносин, будь-то під час прийому на роботу, утримання персоналу, просування по службі, припинення трудового договору, винагороди або навіть доступу до професійної підготовки та розвитку навичок (Rapport mondial, 2024).

3. Цифрові інструменти в реалізації проблем множинної дискримінації у сфері зайнятості та сприяння розвитку креативних індустрій в країнах ЄС

Європа має довгу історію боротьби за права людини та протидії дискримінації. Це стосу-

ється не лише боротьби за рівність національних та расових меншин, але і за захист прав осіб з інвалідністю, ЛГБТQ+ спільнот, жінок, іммігрантів та багатьох інших груп. Одним із ключових інструментів захисту прав у Європі є Європейська конвенція з прав людини, яка створює механізми для звернення до Європейського суду з прав людини у випадках порушення прав особи (Європейська конвенція з прав людини, 2024).

Також існують інші міжнародні та національні закони та нормативні акти, спрямовані на боротьбу з дискримінацією. У багатьох країнах Європи існують органи та агентства, спеціалізовані на вирішенні питань дискримінації та захисті прав меншин, наприклад, Рада Європи, Європейська агенція з прав людини, Національні ради з прав людини та органи урядового контролю. Крім того, у Європі проводяться різноманітні освітні кампанії та тренінги з питань боротьби з дискримінацією та підвищення свідомості громадськості щодо прав людини. Такі заходи спрямовані на формування толерантного та багатокультурного суспільства (Україна 2030E – країна з розвинутою цифровою економікою, 2021).

Множинна дискримінація, згідно з європейським законодавством, відбувається, коли особа стикається з дискримінацією на підставі декількох характеристик одночасно, таких як раса, національна чи етнічна приналежність, стать, вік, інвалідність, сексуальна орієнтація, гендерна ідентичність тощо. Наприклад, якщо жінка мігрантка стикається з дискримінацією на роботі через свою стать та етнічну належність, це може бути визнано як випадок множинної дискримінації. Або коли людина з інвалідністю стикається з дискримінацією як у зв'язку зі своєю інвалідністю, так і через свою національну або етнічну приналежність. Європейське законодавство ставить за мету захистити осіб від будь-якої форми дискримінації, включаючи й множинну, і забезпечити рівність усіх громадян перед законом незалежно від їхніх особистих характеристик. Приклади множинної дискримінації можуть включати: 1) Сексуальна орієнтація та вік, коли лесбійка або гей стикається з дискримінацією на робочому місці через свою сексуальну орієнтацію та вік. 2) Раса та інвалідність, коли особа з африканським походженням, яка має інвалідність, може бути дискримінована на роботі через обидві ці характеристики. 3) Стать та релігійна приналежність, коли жінка, яка є мусульманкою, може стикатися з дискримінацією у сфері зайнятості через свою

стать та релігійну приналежність. 4) Етнічна приналежність та сексуальна орієнтація, коли особа латиноамериканського походження, яка є бісексуалом, може зазнати дискримінації у школі або на робочому місці через обидві ці характеристики. Ці приклади ілюструють те, як множинна дискримінація може виявлятися в різних сферах життя та відносно різних груп осіб.

Річард Флорида, американський соціолог і економіст, визначив поняття «креативний клас», що описує групу людей, які працюють у сферах, пов'язаних з інноваціями, творчістю та знаннями. У своїй книзі «The Rise of the Creative Class» Р.Флорида описує, що креативний клас складається з людей, які працюють у творчих та знанневих індустріях, таких як інформаційні технології, наука, мистецтво та дизайн. Це вчені, артисти, інженери, технологи, дизайнери та інші творчі професіонали. Концепція "креативного класу" може бути прикладом множинної дискримінації у відношенні до інших соціальних груп, виявляючи толерантність у дискурсивних практиках європейського суспільства та бізнесу (Череп, Воронкова, Череп, 2022). Згідно з Річардом Флорідою, можна виділити наступні види множинної дискримінації: 1) Економічна дискримінація, оскільки роботи, пов'язані з креативним класом, часто є високооплачуваними та престижними, порівняно з іншими видами робіт. Це може призвести до поглиблення розриву між багатими та бідними, які не мають доступу до цих креативних професій. «Поява нового креативного класу як економічної сили викликана стрімким розвитком нових індустрій і бізнесів, а разом з тим і змін стосовно ритму, стилю, бажань й очікувань, що структурують повсякденне життя» (Річард Флорида, 2018:, с.13). 2) Соціокультурна дискримінація, оскільки поняття «креативний клас» може призвести до соціокультурної дискримінації, створити ілюзію ієрархії між «творчими» та «не-творчими» професіями, що може впливати на соціальне ставлення до різних видів праці та спричиняти стигматизацію. 3) Географічна дискримінація. У більш розвинених містах і регіонах, де інновації та креативна економіка більш активно розвиваються, членам "креативного класу" може бути доступніше високоякісне житло, освіта та культурні розваги. З іншого боку, менш розвинуті або сільські регіони можуть стикатися з обмеженим доступом до ресурсів та можливостей для розвитку креативної економіки, що може поглиблювати соціальну і економічну від-

даль між цими регіонами. 4) Гендерна дискримінація: наприклад, деякі групи населення, такі як мігранти, меншини або жінки, можуть мати обмежений доступ до можливостей в цій сфері через різні соціальні, економічні та культурні бар'єри. Флоріда стверджує, що цей креативний клас є ключовим драйвером економічного розвитку та інновацій. Він припускає, що міста та регіони, які приваблюють та забезпечують умови для розвитку креативного класу, мають більші шанси на успіх у сучасній глобалізованій економіці.

Однак критики Флоріди вказують на те, що його концепція не враховує соціальну та економічну нерівність, яка може виникати в результаті цього розподілу праці та можливостей. Наприклад, вона може призвести до економічної та просторової нерівності, коли певні міста або райони приваблюють більше інвестицій та розвитку, тоді як інші залишаються відстаючими. Також варто враховувати, що концепція «креативного класу» може не враховувати інші важливі сфери економіки та суспільства, такі як виробнича промисловість або послуги. У цілому, хоча концепція «креативного класу» вносить важливий внесок у розуміння сучасних економічних та соціокультурних тенденцій, важливо доповнювати її урахуванням різноманітних аспектів соціальної та економічної дійсності. Хоча концепція «креативного класу» допомагає зрозуміти важливість креативності та інновацій у сучасному суспільстві, важливо зрозуміти його потенційні обмеження та вплив на соціальну нерівність та дискримінацію. Отже, хоча концепція «креативного класу» пропонує нові можливості для економічного та культурного розвитку, важливо усвідомлювати її потенційні негативні наслідки та працювати над тим, щоб забезпечити рівний доступ до цих можливостей для всіх груп населення, аналізуючи роль гендеру, статі, віку (Череп, Калюжна, Череп, & Воронкова, 2022).

Як свідчить аналіз, проти множинної дискримінації можуть бути прийняті різні заходи на рівні законодавства, освіти, культури та інституцій. 1) Законодавчі зміни, в основі яких прийняття законів, які забороняють дискримінацію на будь-якій основі, включаючи расу, стать, вік, релігію, національність, інвалідність тощо. Закони також можуть передбачати конкретні заходи для захисту прав та забезпечення рівних можливостей для всіх груп. 2) Свідомість та освіта, в основі яких збільшення усвідомленості суспільства щодо проблеми дискримінації через освітні програми,

компанії й інші форми інформаційної діяльності. Це може включати навчання про толерантність, різноманітність та права людини. 3) Рівні можливості для всіх шляхом прийняття політики рівних можливостей в сферах зайнятості, освіти та інших сферах. Це може включати заходи, спрямовані на зменшення структурних перешкод для певних груп, таких як афроамериканці, жінки, інваліди. 4) Заходи в сфері здоров'я і соціального захисту, що включають впровадження програм, спрямованих на підтримку та захист уразливих груп, таких як мігранти, біженці, люди з інвалідністю, старші люди. 5) Запобігання стереотипам, націлені на пропаганду усвідомлення і усунення стереотипів, які призводять до дискримінації, у масових медіа, включаючи кіно, телебачення, рекламу, літературу, інші медійні форми. 6) Моніторинг та звітність, що включають встановлення систем моніторингу та звітності, що дозволяють виявляти випадки дискримінації та вживати заходів для їх запобігання. Ці заходи можуть бути ефективними лише в комплексі та з урахуванням конкретних умов та контексту кожної країни чи спільноти.

Погляди Р.Флоріди можуть використовуватися для розуміння та боротьби з множинною дискримінацією на основі різноманітних вимірів, включаючи соціальний, економічний та культурний аспекти. 1) Р. Флоріда підкреслює важливість створення умов для всебічного розвитку індивідів, незалежно від їх соціального статусу, розрізненого за ознаками, що можуть призвести до дискримінації. Це може включати політику активного залучення до ринку праці, забезпечення доступу до якісної освіти, медичних послуг та інших соціальних благ. 2) Р. Флоріда наголошує на важливості створення міських середовищ, які сприяють розмаїтості та культурній відкритості. Це може означати створення міських просторів, які сприяють спілкуванню та взаєморозумінню між різними соціальними групами, а також політику, яка підтримує культурний розвиток та толерантність. 3) Р.Флоріда вважає, що розвиток креативності та інновацій може стати інструментом боротьби з нерівностями та дискримінацією. Сприяння розвитку креативних індустрій, створення сприятливих умов для розвитку талантів та підтримка інноваційних підприємств може допомогти зменшити вплив множинної дискримінації. 4) Р.Флоріда висловлює думку про активну політику рівних можливостей на ринку праці, що включає забезпечення рівних можливостей для всіх груп на ринку праці, в тому числі за допо-

могою заходів, які сприяють доступу до роботи для індивідів, які стикаються з дискримінацією. Ці підходи можуть взаємодіяти та підкріплювати один одного, створюючи комплексну стратегію боротьби з множинною дискримінацією на різних рівнях суспільства (Річард Флорида, 2018).

3. Напрями оптимізації європейських практик використання цифрових технологій для протидії дискримінації у сфері працевлаштування

Європейський досвід у боротьбі з дискримінацією у сфері зайнятості є досить широким і різноманітним, і включає в себе як законодавчі заходи, так і ініціативи цивільного суспільства та бізнесу. Багато країн Європи мають закони, які забороняють дискримінацію на роботі за такими ознаками, як раса, колір шкіри, стать, вік, інвалідність, сексуальна орієнтація та інші, які передбачають санкції для роботодавців, які порушують права працівників. Багато компаній в Європі активно працюють над створенням культури рівних можливостей та інклюзивного середовища на робочому місці. Це може включати різноманітні тренінги, програми менторства та політики по рівній оплаті праці. Країни Європи впроваджують політики, спрямовані на забезпечення рівних можливостей на робочому місці. Це може включати в себе рекламні кампанії, тренінги зі свідомості та рівних можливостей, а також заохочення різноманітності у кадровому складі. Швеція активно працює над забезпеченням рівних можливостей на робочому місці через політики гендерної рівності та заохочення міжкультурного розуміння. Шведське законодавство забороняє дискримінацію на робочому місці за будь-якої ознаки, включаючи стать, етнічне походження, релігію тощо (Нікітенко, Воронкова, Череп, 2023. С.80-84).

Деякі країни зобов'язують роботодавців збирати та надавати дані про склад свого персоналу за різними категоріями, щоб виявити можливі випадки дискримінації та розробити стратегії для її запобігання. У Нідерландах акцент зроблено на впровадженні рівних можливостей для людей з інвалідністю та різних етнічних груп. Закони про рівні можливості в Нідерландах передбачають, що роботодавці повинні активно дивитися на можливості працівників з інвалідністю та запобігати їхньому виключенню.

У багатьох країнах Європи існують механізми для захисту прав працівників через судову систему. У багатьох країнах Європи існують спеціальні агентства або органи, що відповідають за

контроль за дотриманням антидискримінаційного законодавства на робочому місці. Вони проводять розслідування скарг, надають консультації та підтримку потерпілим від дискримінації. Якщо працівник вважає, що його права були порушені через дискримінацію, він може звернутися до суду. Німеччина визначає дискримінацію на робочому місці як серйозне правопорушення, і вона зосереджується на заохоченні різноманітності та недопущенні дискримінації на основі етнічного походження, статі, віку тощо. Закони проти дискримінації в Німеччині передбачають штрафи для роботодавців, які порушують права працівників через дискримінацію. Уряд та неприбуткові організації активно займаються інформаційними кампаніями та освітою щодо прав та обов'язків на робочому місці, а також щодо шкідливих наслідків дискримінації.

Напрями оптимізації європейських практик використання цифрових технологій для протидії дискримінації у сфері працевлаштування може включати декілька напрямів, використовуючи кроскультурний аналіз всіх процесів трудових відносин (Cherep, Voronkova, Cherep, & Kaliuzhna, 2023).

1. Розробка алгоритмів і систем штучного інтелекту, що використовуються у процесах найму, з відкритим кодом і можливістю незалежного аудиту для виявлення та усунення упереджень. Використання різноманітних і репрезентативних наборів даних для навчання алгоритмів, щоб уникнути закріплення існуючих упереджень і забезпечити справедливість результатів.

2. Розвиток нормативно-правової бази, що включає адаптацію існуючих законодавчих норм до нових реалій цифрової економіки, включаючи конкретні вимоги до використання цифрових технологій у наймі та управлінні персоналом. Розробка європейських стандартів і керівництв щодо етичного та справедливого використання цифрових технологій у сфері зайнятості.

3. Навчальні програми для HR-фахівців, в основі яких впровадження навчальних програм для фахівців з управління персоналом, що охоплюють питання використання цифрових технологій і методи запобігання дискримінації. Проведення інформаційних кампаній для працівників про їхні права та можливості використання цифрових інструментів для захисту від дискримінації.

4. Розвиток інклюзивних цифрових платформ, що включають розробку цифрових платформ для найму та управління персоналом з урахуванням

потреб різних груп населення, включаючи людей з інвалідністю, представників меншин та інших дискримінованих груп. Мультикультурні та багатомовні інтерфейси, в основі яких створення платформ з підтримкою різних мов і культурних контекстів для забезпечення рівного доступу до можливостей працевлаштування.

5. Регулярний аудит практик найму, в основі яких впровадження регулярних перевірок і аудитів компаній щодо дотримання антидискримінаційних норм, включаючи використання цифрових інструментів. Вимога до компаній публікувати звіти про використання цифрових технологій у процесах найму та результати таких практик для забезпечення прозорості.

6. Підтримка наукових досліджень і проєктів, спрямованих на вивчення впливу цифрових технологій на антидискримінаційну політику та розробку нових інструментів і методик. Упровадження інноваційних проєктів для тестування нових цифрових інструментів і підходів до протидії дискримінації у сфері працевлаштування.

7. Міжнародна співпраця та обмін досвідом, створення міждержавних партнерств і платформ для обміну кращими практиками та досвідом у використанні цифрових технологій для боротьби з дискримінацією. Активна участь у міжнародних проєктах і програмах, спрямованих на розвиток інклюзивного ринку праці та використання цифрових технологій для покращення умов працевлаштування.

8. Інклюзивний підхід до розробки політик, націлене на залучення всіх зацікавлених сторін, включення представників різних груп населення, включаючи меншини, жінок, людей з інвалідністю, до процесу розробки та впровадження політик і цифрових рішень. Створення консультативних рад з питань різноманітності та інклюзії, які б надавали рекомендації щодо використання цифрових технологій у наймі та управлінні персоналом.

9. Розробка та впровадження інструментів зворотного зв'язку, в основі яких розробка зручних цифрових платформ для подачі скарг на дискримінацію та пропозицій щодо поліпшення практик найму. Використання даних зі зворотного зв'язку для вдосконалення політик та практик, включаючи регулярне оновлення алгоритмів та інструментів на основі отриманих відгуків.

10. Впровадження спеціальних програм і ініціатив для підтримки малих та середніх підприємств у використанні цифрових технологій для

найму та управління персоналом без дискримінації. Надання консультаційних послуг та навчальних програм для МСП щодо впровадження найкращих практик у сфері антидискримінаційної політики за допомогою цифрових технологій.

11. Використання великих даних для аналізу ринку праці та виявлення дискримінаційних тенденцій, що дозволить оперативно реагувати на проблеми та вживати коригуючих заходів. Використання аналітичних інструментів для прогнозування майбутніх тенденцій на ринку праці та планування антидискримінаційних заходів на основі цих прогнозів та виявлення впливу цифрових технологій на трудові відносини (Бутинська, 2019, с.139–144).

Впровадження цих напрямів оптимізації сприятиме створенню більш інклюзивного та справедливого ринку праці в Європі, де цифрові технології використовуються для запобігання дискримінації та підтримки різноманітності.

Висновки з дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі

Деякі країни здійснюють програми з підвищення свідомості та освіти щодо проблеми дискримінації у сфері зайнятості. Це може включати тренінги для роботодавців, кампанії в ЗМІ та розробку матеріалів для шкіл. Ці заходи, які поєднують в собі законодавчі, соціальні та освітні підходи, спрямовані на створення більш справедливого та рівного суспільства в Європі. Ці країни використовують різні підходи до протидії дискримінації у сфері зайнятості, але всі вони мають спільну мету створення більш справедливого та рівного робочого середовища. Зважаючи на досвід та практики Європейського Союзу та інших країн у боротьбі з дискримінацією у сфері зайнятості, існують кілька концепцій, теорій та моделей, які використовуються для розуміння та розв'язання цього питання. Модель рівних можливостей на робочому місці підкреслює необхідність створення умов, де всі працівники мають рівні можливості для працевлаштування та кар'єрного зростання, незалежно від їхньої раси, статі, віку, інвалідності чи інших характеристик. Теорія соціальної конструкції стверджує, що дискримінація ґрунтується на соціальних конструкціях та стереотипах, які формуються в суспільстві. Модель культури організації визначає важливість створення культури організації, де дотримуються принципи рівності та інклюзії. Це включає в себе розвиток політик, процедур та практик, спрямованих на підтримку різноманіт-

ності та запобігання дискримінації. Модель економічних вигод аргументує, що інвестиції в рівність та інклюзію на робочому місці призводять до покращення робочого середовища, збільшення продуктивності та зменшення витрат, пов'язаних з відходами робочої сили. Боротьба з дискримінацією на робочому місці сприяє збереженню соціальної стабільності та створює сприятливі умови для економічного розвитку. Рівні можливості та інклюзивне середовище праці дозволяють залучати талановиті кадри та зберігати досвідчених співробітників, що сприяє підвищенню продуктивності та конкурентоспроможності підприємств. У сучасному світі, де диверсифікація суспільства та глобалізація економіки стають все більшими трендами, розуміння та застосування цих концепцій дозволяє компаніям не лише виживати, але й процвітати в умовах постійної зміни та конкуренції.

Таким чином, Європейський Союз веде активну боротьбу з дискримінацією на робочому місці, пропонуючи різноманітні правові та політичні інструменти для захисту прав людей. ЄС приймає директиви, які забороняють дискримінацію на робочому місці за такими ознаками, як раса, стать, вік, інвалідність та сексуальна орієнтація. Ці директиви надають рамки для національного законодавства країн-членів. Багато країн ЄС встановили системи стимулювання створення рівних можливостей на робочому місці, що може включати квоти для представлення жінок в управлінні, програми рівних можливостей для осіб з інвалідністю тощо. У багатьох країнах ЄС існують механізми соціального діалогу між урядом, роботодавцями та профспілками, що сприяють укладанню угод про боротьбу з дискримінацією на робочому місці та спільним заходам щодо підвищення свідомості.

Список використаних джерел

Regina Andriukaitiene, Voronkova, V.H., Kyvliuk, O.P., Nikitenko V.A. Formation and development of smart society as high-minded, high-tech and high-intelligent community. *Humanities Bulletin of Zaporizhzh State Engineering Academy* 2017. Вип 71. С. 17-25

Бутинська Р. Я. Вплив цифрових технологій на трудові відносини: виклики та завдання. *Часопис Київського університету права*. 2019. № 3. С. 139–144. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Chkup_2019_3_25

Воронкова В. Г., Череп А. В., Череп О. Г. Гуманістична візія в управлінні людськими ресурсами (на прикладі передових компаній світу). Стратегічні пріоритети розвитку підприємництва, торгівлі та біржової діяльності: матеріали III-ої Міжнародної науково-практичної конференції, Запоріжжя, 11-12 травня 2022 року. [Електронний ресурс] *Електрон. дані. Запоріжжя : НУ «Запорізька політехніка», 2022. – 1 електрон. опт. диск (DVD-ROM); 12 см. – Назва з тит. екрана. С. 363-365.*

Воронкова В. Г., Бурашнікова О. С. Синергетична методологія дослідження цифрових інструментів ефективного функціонування податкової системи. *Цифрова економіка та економічна безпека*. Одеса: Причорноморський науково-дослідний інститут економіки та інновацій. 2024. Вип. 1(10) С.60-66. <http://dees.iei.od.ua/index.php/journal/article/view/301/287>

Грамчук М. О., Мар'єнко В. Ю., Бурашнікова О. С. Технології інформаційного забезпечення менеджменту як нового наукового напрямку XXI століття. *Наукові підсумки 2022 року*. Випуск XI. С. 66.

Бурашнікова О. С., Воронкова В. Г. Цифрові технології медицини у країнах ЄС. Соціально-етичні та деонтологічні проблеми сучасної медицини (немедичні проблеми в медицині) : зб. Матеріалів IV Міжнародної науково-практичної конференції (23-24 лютого 2023 року). Запоріжжя : ЗДМУ, 2023. 207 с. С.47-49. <http://dspace.zsmu.edu.ua/handle/123456789/18321>

Бурашнікова О. С. Міжнародний досвід побудови цифрових та інтелектуальних податкових сервісів та систем “Vectors of the development of science and education in the modern world” (“Вектори розвитку науки і освіти на сучасному світі”) / Compiled by V. Shpak; Chairman of the Editorial Board S. Tabachnikov. Sherman Oaks, California : GS Publishing Services, 2023. С. 46-66

DOI : 10.51587/9798-9866-95976-2023-014

European Convention on Human Rights – ECHR (https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_ukr Accessed May 20, 2024)

Mariola Dzwigol-Barosz, Mykola Rohoza, Daliana Pashko, Natalya Metelenko, Daria Loiko. Assessment of international competitiveness of entrepreneurship in hospitality business in globalization processes. *Journal of Entrepreneurship Education: Jordan Whitney Enterprises, Inc* 2019. Том 22. С. 1-7.

Метеленко Н. Г. (2009). Основи формування інфраструктури промислового підприємства. *Економіка: проблеми теорії та практики*: зб. наук. праць.–Дніпропетровськ: ДНУ.55-67.

Європейська конвенція з прав людини – ECHR (https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_ukr Режим доступу 20 травня 2024 року)

Mariola Dzwigol-Barosz, Mykola Rohoza, Daliana Pashko, Natalya Metelenko, Daria Loiko. Assessment of international competitiveness of entrepreneurship in hospitality business in globalization processes. *Journal of Entrepreneurship Education: Jordan Whitney Enterprises*, 2019. Том 22. С. 1-7.

Метеленко Н.Г. Основи формування інфраструктури промислового підприємства. *Економіка: проблеми теорії та практики: зб. наук. праць.–Дніпропетровськ: ДНУ. 2009. С. 55-67.*

Нікітенко В. О., Воронкова В. Г., Череп А. В. Концепція культури безпеки як чинника соціальної відповідальності (СВ) організацій. Стратегічні пріоритети розвитку підприємництва, торгівлі та біржової діяльності: матеріали IV-ої Міжнародної науково-практичної конференції, 10-11 травня 2023 року / За заг. редак. проф. Ткаченко А.М. – Запоріжжя : НУ «Запорізька політехніка», 2023. С.80-84.

Олексенко Р. І., Ортіна Г. В. Формування інноваційної політики реального сектору економіки як особливого напрямку розвитку України. *Економіка та суспільство. 2018. С. 173-180.*

Rapport mondial 2024: Union européenne <https://www.hrw.org/fr/world-report/2024/country-chapters/european-union> (Дата звернення – 19 травня 2024 року)

Річард Флорида. *Номо creativus: як новий клас завойовує світ*. Київ: наш формат, 2018. 432 с.

Слюсарь М.Ю., Воронкова В.Г. Використання інформаційних і комунікаційних технологій в організаціях медичного закладу. Соціально-етичні та деонтологічні проблеми сучасної медицини (немедичні проблеми в медицині) : зб. Матеріалів IV Міжнародної науково-практичної конференції (23-24 лютого 2023 року). Запоріжжя : ЗДМУ, 2023. С.200-202. <http://dspace.zsmu.edu.ua/handle/123456789/18321>

The Concept of a «Digital Economy». [Electronic resource]. Access mode: <http://odec.org.uk/theconcept-of-a-digital-economy>.

Україна 2030E – країна з розвинутою цифровою економікою. 2021. URL: <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomikoyu.html>.

Череп А. В., Воронкова В. Г., Череп О. Г. Толерантність у дискурсивних практиках європейського суспільства та бізнесу. *Humanities studies: збірник наукових праць / Гол. ред. В. Г. Воронкова. Запоріжжя : Видавничий дім «Гельветика», 2022. Випуск 12 (89). С. 160-173. <http://humstudies.com.ua/article/view/266508/262522>*

Череп, Алла, Калюжна, Юлія, Череп, Олександр, & Воронкова, Валентина. Роль гендеру, раси та віку в цінностях корпоративної соціальної відповідальності бізнесу. *Humanities studies: Collection of Scientific Papers / Ed.V. Voronkova. Zaporozhzhia: Publishing house “Helvetica”, 2022. 13 (90). P.144-157. <http://humstudies.com.ua/article/view/272539/268069>*

Cherep Alla, Voronkova Valentyna, Cherep Oleksandr, & Kaliuzhna Iuliia. A humanistic and cross-cultural approach to organization management as a factor of people’s democracy. *Humanities studies: Collection of Scientific Papers / Ed. V. Voronkova. Zaporozhzhia : Publishing house “Helvetica”, 2023. 14 (91). P. 184–195.*

Як пандемія прискорила процеси цифровізації трудових відносин. *Юридична газета. 2020. URL: <https://yur-gazeta.com/dumka-eksperta/yak-pandemiya-priskorila-procesi-cifrovizaciyitrudovih-vidnosin.html>.*

References

regina, Andriukaitiene, Voronkova, V. H., Kyvliuk, O. P., Nikitenko, V. A. (2017). Formation and development of smart society as high-minded, high-tech and high-intelligent community. *Humanities Bulletin of Zaporizhzhie State Engineering Academy. 71. 17-25.*

Butynska, R. Y. (2019). The impact of digital technologies on labor relations: challenges and tasks. *Journal of Kyiv University of Law. 3. 139-144. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Chkup_2019_3_25*

Voronkova, V. H., Cherep, A. V., Cherep, O. G. (2022). Humanistic vision in human resource management (on the example of the world's leading companies). Strategic priorities for the development of entrepreneurship, trade and exchange activities: materials of the III International Scientific and Practical Conference, Zaporizhzhia, May 11-12. [Electronic resource]. Zaporizhzhia : National University of Zaporizhzhia Polytechnic. 363-365.

Voronkova, V. H., Burashnikova, O. S. (2024). Synergistic methodology for researching digital tools for the effective functioning of the tax system. *Digital economy and economic security. Odesa: Black Sea Research Institute of Economics and Innovation. Issue 1(10). 60-66.*

<http://dees.iei.od.ua/index.php/journal/article/view/301/287>

Gramchuk M. O., Marienko V. Y., Burashnikova O. S. (2022). Technologies of information support of management as a new scientific direction of the XXI century. *Scientific results of 2022. Issue XI. P. 66.*

Burashnikova, O. S., Voronkova, V. H. Digital technologies of medicine in the EU countries. Socio-ethical and deontological problems of modern medicine (non-medical problems in medicine): Proceedings of the IV International Scientific and Practical Conference (February 23-24, 2023). Zaporizhzhia: ZSMU, 2023. 207 с. С.47-49. <http://dspace.zsmu.edu.ua/handle/123456789/18321>

Burashnikova, O. S. (2023). International experience in building digital and intelligent tax services and systems “Vectors of the development of science and education in the modern world” / Compiled by V. Shpak; Chairman of the Editorial Board S. Tabachnikov. Shpak; Chairman of the Editorial Board S. Tabachnikov. Sherman Oaks, California: GS Publishing Services. 46-66

DOI : 10.51587/9798-9866-95976-2023-014

European Convention on Human Rights – ECHR (https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_ukr Accessed May 20, 2024)

Mariola, Dzwigol-Barosz, Mykola, Rohoza, Daliana, Pashko, Natalya, Metelenko, Daria, Loiko. Assessment of international competitiveness of entrepreneurship in hospitality business in globalization processes. *Journal of Entrepreneurship Education: Jordan Whitney Enterprises, Inc* 2019. Том 22. С. 1-7.

Metelenko, N. G. (2009). Fundamentals of formation of infrastructure of industrial enterprise. *Ekonomika: problemy teorii i praktiki: sb. nauchnykh papers.-Dnipropetrovsk: DNU. 55-67.*

Nikitenko, V. O., Voronkova, V. H, Cherep, A.V. (2023). The concept of safety culture as a factor of social responsibility (SR) of organizations. Strategic priorities for the development of entrepreneurship, trade and exchange activities: materials of the IV International Scientific and Practical Conference, May 10-11, 2023 / Edited by Prof. Tkachenko A.M. – Zaporizhzhia: National University “Zaporizhzhia Polytechnic”. 80-84.

Oleksenko, R I. , Ortina, G. V. (2018). Formation of innovation policy of the real sector of economy as a special direction of development of Ukraine. *Economy and Society. 173-180.*

Rapport mondial 2024: Union européenne <https://www.hrw.org/fr/world-report/2024/country-chapters/european-union> (Accessed May 19, 2024)

Richard Florida. *Homo creativus: How a new class is conquering the world.* Kyiv: Our Format, 2018. 432 c.

Slyusar, M. Y., Voronkova, V. H. (2023). The use of information and communication technologies in medical institution organizations. Socio-ethical and deontological problems of modern medicine (non-medical problems in medicine): Proceedings of the IV International Scientific and Practical Conference (February 23-24, 2023). Zaporizhzhia: ZSMU. 200-202. <http://dspace.zsmu.edu.ua/handle/123456789/18321>

The Concept of a «Digital Economy». [Electronic resource]. Access mode: <http://odec.org.uk/theconcept-of-a-digital-economy>.

Ukraine 2030E – a country with a developed digital economy (2021). URL: <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomikoyu.html>.

Cherep, A. V., Voronkova, V. H., Cherep, O. G. (2022). Tolerance in the discursive practices of European society and business. *Humanities studies: a collection of scientific papers / Edited by V.G. Voronkova.* Zaporizhzhia: Helvetica Publishing House. 12 (89). 160-173. <http://humstudies.com.ua/article/view/266508/262522>.

Cherep, Alla, Kalyuzhna, Yulia, Cherep, Oleksandr, & Voronkova, Valentyna (2022). The role of gender, race and age in the values of corporate social responsibility of business. *Humanities studies: Collection of Scientific Papers / Ed.V. Voronkova.* Zaporizhzhia: Publishing house “Helvetica”. 13 (90). 144-157. <http://humstudies.com.ua/article/view/272539/268069>.

Cherep, Alla, Voronkova, Valentyna, Cherep, Oleksandr, & Kaliuzhna, Iuliia (2023). A humanistic and cross-cultural approach to organization management as a factor of people’s democracy. *Humanities studies: Collection of Scientific Papers / Ed. V. Voronkova.* Zaporizhzhia : Publishing house “Helvetica”. 14 (91). 184–195.

How the pandemic has accelerated the digitalization of labor relations. *Yurydychna gazeta.* (2020). URL: <https://yur-gazeta.com/dumka-eksperta/yak-pandemiya-priskorila-procesi-cifrovizaciyitrudovih-vidnosin.html>.

ALLA, CHEREP – Doctor of Sciences in Economics, Professor,
Head of the Department of Finance, Banking and Insurance,
Honored Worker of Science and Technology of Ukraine, Academician of Sciences
of Higher Education of Ukraine, Zaporizhzhia National University (Zaporizhzhia, Ukraine)
E-mail: cherep.av.znu@gmail.com
ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-5253-7481>

VALENTYNA, VORONKOVA – Doctor of Philosophy (D.Sc.), Professor,
Academician of the Academy of Higher Education of Ukraine,
Head of the Department of Management and Administration,
Y. M. Potebnya Engineering Education and Scientific Institute
of Zaporizhzhia National University (Zaporizhzhia, Ukraine)
E-mail: valentinavoronkova236@gmail.com
ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0002-0719-1546>

OLEKSANDR, CHEREP – Doctor of Sciences in Economics, Professor,
Professor of Marketing and Personnel Management,
Zaporizhzhia National University (Zaporizhzhia, Ukraine)
E-mail: cherep2508@gmail.com
ODCID iD: <http://orcid.org/0000-0002-3098-0105>

IULIIA, KALIUZHNA – Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor of the Department of Personnel Management and Marketing,
Zaporizhzhia National University (Zaporizhzhia, Ukraine)
E-mail: kalyuzhnaya.ju@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3335-6551>

REGINA, ANDRIUKAITIENE – Doctor PhD of social sciences, lect. of Lithuanian
Sports University (Kaunas, Lithuania)
E-mail: regina.andriukaitiene@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0691-7333>

THE ROLE OF DIGITAL TECHNOLOGIES IN EMPLOYMENT AS A FACTOR OF EFFECTIVE ANTI-DISCRIMINATION POLICY IN EUROPE

Abstract

The relevance of studying the impact of digital technologies on anti-discrimination employment policy in Europe is explained by several important factors. The last decades have been marked by the rapid development of information and communication technologies, which have significantly changed the labor market. The study of the impact of digital technologies on anti-discrimination employment policy in Europe is extremely relevant, as it contributes to the development of a fairer and more inclusive labor market, helps to take into account current challenges and opportunities, and contributes to the formation of effective human resources management strategies. The purpose of the study: theoretical and practical aspects of how digital technologies affect the implementation and effectiveness of anti-discrimination employment policies in European countries. Research methodology: The use of a combination of methods (systemic, structural, comparative, statistical and other) will allow for a comprehensive understanding of the impact of digital technologies on anti-discrimination employment policies in Europe and help develop recommendations for improving the situation. The European Parliament has called on the Council of the EU to adopt a new comprehensive anti-discrimination directive that will extend legal protection at the EU level against discrimination at all levels, including on the grounds of sex, race or ethnic origin, religion or belief, disability, age, and sexual orientation. Previous efforts by the Council have been blocked by some member states. The European Directive is needed to address the current fragmented European approach to anti-discrimination policy, where some forms of discrimination, such as age, are covered only in employment matters. Results of the study: 1. The role of digitalization in ensuring equal employment opportunities in Europe is analyzed. 2. Innovative digital solutions in anti-discrimination policy in the European labor market are identified. 3. Digital tools in addressing the problems of multiple discrimination in employment and promoting the development of creative industries in the EU are identified. 4. The author reveals the directions of optimization of European practices of using digital technologies to combat discrimination in employment. Thus, the European Union is actively combating discrimination in the workplace by offering a variety of legal and policy instruments to protect human rights. In many EU countries, there are mechanisms of social dialogue between the government, employers and trade unions that facilitate the conclusion of agreements to combat discrimination in the workplace and joint awareness-raising activities.

Keywords: anti-discrimination policy, employment, digital technologies, multiple discrimination, anti-discrimination, social dialogue.

© The Author(s) 2024
This is an open access article under
the Creative Commons CC BY license

Received date 11.03.2024
Accepted date 01.04.2024
Published date 11.04.2024

How to cite: Алла, Череп, Валентина, Воронкова, Олександр, Череп, Юлія, Калюжна, Регіна, Андриюкайтене. Роль цифрових технологій у сфері зайнятості як чинник ефективної антидискримінаційної політики в Європі. Humanities studies: Collection of Scientific Papers / Ed. V. Voronkova. Zaporizhzhia : Publishing house “Helvetica”, 2024. 19 (96). P. 177–189.
doi <https://doi.org/10.32782/hst-2024-19-96-20>