

РОЗДІЛ 5

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2025-7/24>

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНОСТІ ПРАВ І НЕДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ

ENSURING EQUAL RIGHTS AND NON-DISCRIMINATION IN THE FIELD OF LABOUR

Зубрицький М.І., д.ю.н., директор,
завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін та міжнародного права
Навчально-науковий інститут права імені князя Володимира Великого

Швець В.О., д.ю.н.,
професор кафедри господарського та трудового права
Приватне акціонерне товариство «Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна Академія управління персоналом»

У статті здійснено комплексне дослідження правової природи та механізмів реалізації принципу рівності прав і заборони дискримінації у сфері праці як одного з ключових засадничих принципів правової, соціальної та демократичної держави. Визначено, що цей принцип охоплює не лише формальну рівність працівників перед законом, але й вимагає від держави активної політики усунення фактичної нерівності шляхом створення рівних можливостей доступу до праці, оплати, умов праці, просування по службі та правового захисту. У цьому контексті розкрито зміст поняття дискримінації в трудових правовідносинах, її правове регулювання в українському законодавстві, а також доктринальні підходи до класифікації форм дискримінації – прямої, непрямої, множинної, структурної та позитивної.

Також увагу приділено аналізу міжнародно-правових стандартів, зокрема конвенцій МОП, актів ООН, практики ЄСПЛ та директив ЄС, які формують зобов'язання держав у сфері забезпечення рівності у праці. Проаналізовано національні механізми протидії дискримінації в Україні, включаючи діяльність Уповноваженого Верховної Ради з прав людини, Державної служби з питань праці, судової влади, а також окреслено їхні повноваження та обмеження. Зроблено висновок, що попри розвинену нормативну базу, правозастосовна практика залишається фрагментарною, а виявлення та доведення дискримінації – ускладненим. Сформульовано пропозиції щодо удосконалення правозахисної інфраструктури, запровадження корпоративної політики рівності, підвищення кваліфікації правозастосовців і використання цифрових інструментів для протидії дискримінаційним практикам.

З урахуванням викладеного, особливу увагу приділено проблемам прихованої та структурної дискримінації, що закріплюється у внутрішніх кадрових політиках, системах оплати праці та просування по службі. Автор підкреслює, що такі форми нерівності часто залишаються поза межами формального правового регулювання, але суттєво впливають на фактичну реалізацію трудових прав. Вказано на необхідність подолання соціокультурних стереотипів, які транслиуються у сферу праці, та формування стійкої культури нетерпимості до дискримінації.

Ключові слова: принцип рівності, заборона дискримінації, трудові правовідносини, зобов'язання держави, міжнародно-правові стандарти, антидискримінаційна політика, захист трудових прав.

The article provides a comprehensive study of the legal nature and mechanisms for implementing the principle of equal rights and prohibition of discrimination in the field of labour as one of the key fundamental principles of a legal, social and democratic state. It is determined that this principle encompasses not only formal equality of workers before the law, but also requires the state to pursue an active policy of eliminating actual inequality by creating equal opportunities for access to employment, remuneration, working conditions, promotion and legal protection. In this context, the concept of discrimination in labour relations, its legal regulation in Ukrainian legislation, as well as doctrinal approaches to the classification of forms of discrimination – direct, indirect, multiple, structural and positive – are revealed.

Attention is also paid to the analysis of international legal standards, in particular ILO conventions, UN acts, ECHR practice and EU directives, which shape the obligations of states in the field of ensuring equality in employment. National mechanisms for combating discrimination in Ukraine are analysed, including the activities of the Verkhovna Rada Commissioner for Human Rights, the State Labour Service, and the judiciary, and their powers and limitations are outlined. It concludes that despite the developed regulatory framework, law enforcement practice remains fragmented and the identification and proving of discrimination is difficult. Proposals were formulated to improve the human rights infrastructure, introduce corporate equality policies, enhance the skills of law enforcement officials and use digital tools to combat discriminatory practices.

In light of the above, particular attention is paid to the problems of hidden and structural discrimination enshrined in internal personnel policies, remuneration systems and promotion. The author emphasises that such forms of inequality often remain outside the scope of formal legal regulation but have a significant impact on the actual realisation of labour rights. The need to overcome socio-cultural stereotypes that are transmitted into the sphere of labour and to foster a sustainable culture of intolerance towards discrimination is highlighted.

Key words: principle of equality, prohibition of discrimination, labour relations, state obligations, international legal standards, anti-discrimination policy, protection of labour rights.

Принцип рівності прав і заборони дискримінації у сфері праці є однією з базових засад демократичної правової держави, що втілює ідею справедливості, соціального діалогу та поваги до людської гідності. У контексті трудових правовідносин цей принцип означає надання всім працівникам рівних можливостей щодо доступу до праці, її умов, оплати, просування по службі, а також рівного захисту у разі порушення прав, незалежно від будь-яких ознак, що не пов'язані з професійними якостями чи результатами праці особи.

Поняття рівності у трудовому праві полягає не лише у формальній рівності всіх перед законом, а й у створенні таких умов, за яких особи, що перебувають у різному ста-

новіщі, мали б рівні можливості реалізації своїх трудових прав. Таке вимагає визнання як «рівного ставлення», так і «позитивних зобов'язань» держави для усунення фактичної нерівності, зокрема через політику рівних можливостей.

Дискримінація в трудових правовідносинах визначається як будь-яке пряме або непряме обмеження прав або надання переваг працівникові чи кандидатові на роботу за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних або інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного чи соціального походження, громадянства, сімейного стану, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності тощо [1, с. 152-153]. Відповідно до законодавства України, дис-

кримінація у сфері праці заборонена, зокрема, статтею 2¹ Кодексу законів про працю України [2], а також Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [3].

Юридична наука розрізняє низку форм і видів дискримінації у сфері праці залежно від змісту дій, їх спрямованості, суб'єкта дискримінаційного впливу та способу вираження нерівного ставлення. У межах цієї класифікації прийнято виділяти такі основні форми дискримінації: пряму, непряму, системну (структурну), множинну, а також позитивну (дискримінацію в зворотному напрямі, як складову політики рівних можливостей).

Пряма дискримінація полягає у відкритому, очевидному та безпосередньому обмеженні прав особи порівняно з іншими особами у подібному становищі [4, с. 14-15]. Наприклад, відмова в прийнятті на роботу через вік, стать чи етнічне походження без жодного обґрунтованого критерію. Непряма дискримінація, навпаки, полягає у формально нейтральних вимогах або правилах, які фактично ставлять у гірше становище певну групу осіб [4, с. 15]. Така форма дискримінації особливо складна для виявлення, оскільки може маскуватися під об'єктивні критерії.

Системна або структурна дискримінація виникає внаслідок усталених практик, політик чи інституційної культури, які непропорційно негативно впливають на певні соціальні групи [5]. Вона часто вкорінена у самій організації ринку праці, кадровій політиці чи системі внутрішньої комунікації. Множинна дискримінація передбачає ситуацію, коли особа зазнає дискримінації з кількох ознак одночасно (наприклад, жінка з інвалідністю чи літній представник етнічної меншини), що посилює уразливість потерпілого [6].

Позитивна дискримінація, у свою чергу, є винятком, який допускається з метою подолання фактичної нерівності [7]. Такі заходи можуть включати, наприклад, квоти для представників певних груп (жінок, ветеранів, осіб з інвалідністю), програми підтримки чи преференції в наймі. Проте навіть позитивна дискримінація має бути пропорційною та відповідати легітимній меті.

У системі забезпечення рівності прав та заборони дискримінації у сфері праці міжнародно-правові стандарти не лише формулюють правові орієнтири для держав, а й слугують підґрунтям для побудови ефективної моделі правозахисту на внутрішньому рівні, зокрема через інституційні механізми та судову практику.

Центральне місце у формуванні відповідних міжнародних стандартів належить Міжнародній організації праці (МОП), яка протягом понад ста років виробляє універсальні нормативи у сфері праці, включаючи ті, що стосуються недискримінації та рівності можливостей. Зокрема, Конвенція № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» 1958 року [8] визначає дискримінацію як будь-яке розрізнення, виключення або перевагу, що має наслідком знищення чи порушення рівності можливостей або поведіння в сфері праці й занять, на підставі раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, національного чи соціального походження. Її положення зобов'язують держави проводити політику, спрямовану на усунення дискримінації у праці та забезпечення рівного доступу до зайнятості.

Іншою ключовою конвенцією є Конвенція № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» 1951 року [9], яка передбачає принцип рівної оплати за однакову або рівноцінну працю без дискримінації за ознакою статі. Практична реалізація цієї норми передбачає проведення гендерно-чутливого аналізу систем оплати праці та усунення структурних бар'єрів для жінок.

Окрім конвенцій МОП, значення мають документи Організації Об'єднаних Націй, насамперед Загальна декларація прав людини (стаття 23) [10] та Міжнародний пакт

про економічні, соціальні і культурні права (статті 2 та 7) [11]. Вони закріплюють право кожного на працю в умовах, які не містять дискримінаційних обмежень, а також гарантують право на справедливі та сприятливі умови праці, включаючи рівну оплату за рівноцінну працю.

Особливу увагу у сфері протидії дискримінації в праці приділяє Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW) [12], яка зобов'язує держави-учасниці забезпечити рівноправний доступ жінок до всіх аспектів трудової діяльності, включаючи найм, просування по службі, умови праці та соціальне забезпечення. Подібні положення містить також Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю [13], яка формулює принципи рівності та інклюзивності в зайнятості осіб з інвалідністю.

У регіональному вимірі виняткове значення має практика Європейського суду з прав людини (ЄСПЛ), яка надає змістовне тлумачення положень статті 14 Європейської конвенції з прав людини [14] та статті 1 Протоколу № 12 щодо недискримінації [14]. Суд неодноразово підкреслював, що рівність і заборона дискримінації охоплюють не лише приватно-правові відносини, а й зобов'язують державу втручатися у випадках порушення прав у сфері праці, навіть якщо дискримінація походить від приватного роботодавця (наприклад, справа *Eweida and Others v. the United Kingdom* [15]).

У правовому полі Європейського Союзу діють численні директиви, що становлять цілісну антидискримінаційну політику. Зокрема, Директива 2000/78/ЄС [16] встановлює загальні рамки рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності, забороняючи дискримінацію з огляду на релігію, переконання, інвалідність, вік та сексуальну орієнтацію. Директива 2006/54/ЄС [17] спрямована на реалізацію принципу рівних можливостей і рівного ставлення чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування та професійної діяльності.

Система національних механізмів протидії дискримінації у сфері праці в Україні ґрунтується на поєднанні конституційних засад, спеціального законодавства, інституційного забезпечення та правозастосовної практики. Попри формальне закріплення принципу рівності, ефективність його реалізації на практиці залежить від здатності держави створити комплексну інфраструктуру правового захисту, що забезпечує не лише формальну, а й фактичну рівність працівників у трудових правовідносинах.

Конституція України у статті 24 [18] закріплює загальну заборону будь-яких форм дискримінації, зокрема у сфері праці, гарантуючи рівність прав громадян незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовних чи інших ознак.

Ключовим галузевим актом, що регулює питання недискримінації у трудовій сфері, є Кодекс законів про працю України (КЗпП). У статті 2¹ КЗпП прямо передбачено заборону дискримінації у сфері праці та занять, включаючи порушення принципу рівності прав і можливостей. Законодавець надає розширене визначення дискримінації, що охоплює як пряму, так і непряму дискримінацію, а також закріплює право особи, яка вважає себе дискримінованою, на звернення до суду.

Важливу функцію у регулюванні антисегрегаційних стандартів відіграє Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Закон уперше закріпив дефініцію дискримінації, принципи державної політики у цій сфері, а також передбачив спеціальні механізми захисту, включаючи право на подання скарг до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Він також увів поняття позитивних дій – заходів, спрямованих на подолання фактичної нерівності.

Суттєвим елементом національного механізму є інституційна інфраструктура захисту прав. Центральним орга-

ном у цьому контексті виступає Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, наділений повноваженнями здійснювати моніторинг дотримання принципу недискримінації, розглядати індивідуальні скарги, проводити перевірки на підприємствах, а також ініціювати подання до суду. Іншим елементом є Державна служба України з питань праці, що здійснює нагляд за дотриманням законодавства про працю, у тому числі щодо недопущення дискримінації під час найму, звільнення чи визначення умов праці.

Хоча практика розгляду трудових спорів з елементами дискримінації в Україні ще не є системною, окремі рішення судів вказують на готовність судової системи визнавати факт порушення прав на рівне ставлення, зокрема у випадках необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу або приниження гідності працівника за ознаками статі чи віку. При цьому відбувається перехід тягаря доказування, що покладає на роботодавця обов'язок спростувати ознаки дискримінаційного впливу, якщо працівник довів наявність дискримінаційного мотиву.

Поряд із судовим захистом важливими залишаються альтернативні способи вирішення спорів, зокрема звернення до комісій з трудових спорів, профспілок, а також до ЗМІ чи громадських організацій, що спеціалізуються на правозахисній діяльності. Формування культури нетерпимості до дискримінації також підтримується через просвітницькі кампанії та навчальні програми у сфері прав людини, зокрема за підтримки міжнародних партнерів.

Забезпечення рівності прав у трудових правовідносинах є не лише декларативним положенням законодавства, а й показником ефективності реалізації фундаментальних прав людини в соціальній площині. Проте попри наявність конституційних гарантій, міжнародних зобов'язань та розвинутої нормативної бази, реальний стан дотримання принципу недискримінації у сфері праці в Україні виявляє низку суттєвих проблем, що гальмують утвердження правової рівності як засадничого елементу соціальної справедливості.

Однією з головних проблем залишається недостатня дієвість механізмів виявлення та доведення дискримінації. Практика свідчить, що потерпілі особи рідко звертаються до суду, через складність процесуального доведення дискримінаційного мотиву або страх перед наслідками конфлікту з роботодавцем. Хоча українське законодавство передбачає перехід тягаря доказування у таких справах, на практиці суди не завжди належним чином тлумачать ці положення, що знижує доступність правового захисту.

Також системним викликом є формальний характер виконання роботодавцями своїх обов'язків щодо дотримання принципу рівності. Більшість суб'єктів господарювання не впроваджують внутрішніх політик з недискримінації, не здійснюють навчання персоналу щодо запобігання дискримінаційним практикам, а механізми внутрішнього реагування на випадки дискримінації або мобінгу в колективах залишаються нерозвиненими.

Також, окрему проблему становить структурна або прихована дискримінація, яка закріплюється в практиках кадрової політики (наприклад, відбір працівників за віковими чи статевими ознаками), в особливостях системи оплати праці (заниження оплати в «жіночих» професіях), а також у практиці просування по службі. Такі явища залишаються малопомітними в межах формального права, але суттєво впливають на фактичну нерівність можливостей.

Суттєвим бар'єром для досягнення рівності є також соціокультурні стереотипи, що зберігаються у суспільстві й транслуються на сферу праці. Поширені уявлення про «жіночі» та «чоловічі» професії, упереджене ставлення до осіб з інвалідністю, етнічних меншин чи представників ЛГБТК+ спільноти спричиняють недовіру до політики рівних можливостей і ускладнюють її реалізацію навіть за наявності прогресивних законів.

У перспективному контексті вирішення зазначених проблем передбачає поетапне вдосконалення правозастосовної практики, зокрема шляхом підвищення кваліфікації суддів, державних інспекторів праці та юристів щодо виявлення і кваліфікації проявів дискримінації. Крім того, необхідним є запровадження обов'язкових стандартів корпоративної політики рівності для великих роботодавців, з механізмами моніторингу та звітності, що відповідатимуть міжнародним підходам.

Важливим елементом перспективного розвитку є інституціоналізація антисегрегаційної політики у сфері освіти, професійної підготовки та перепідготовки кадрів, що дозволить долати глибинні форми структурної дискримінації. Особливої уваги потребує розширення повноважень Уповноваженого з прав людини та органів Державної служби з питань праці, включаючи надання їм інструментів для проведення проактивного моніторингу і застосування санкцій до роботодавців, які систематично порушують принцип рівного ставлення.

Крім того, впровадження електронних інструментів (наприклад, гендерно-чутливого аналізу зарплат, цифрових механізмів подання скарг) може сприяти прозорості ринку праці та зменшенню можливостей для неформальних дискримінаційних практик.

Узагальнюючи викладене, слід констатувати, що принцип рівності прав і заборони дискримінації у сфері праці є не лише юридично закріпленим, а й концептуально значущим для формування соціально відповідального та демократичного трудового середовища. Його ефективна реалізація вимагає не лише наявності нормативних гарантій, що відповідають міжнародним стандартам, а й створення цілісної системи правозастосування, здатної виявляти приховані форми дискримінації, забезпечувати доступ до правосуддя та змінювати стереотипне сприйняття соціальної і професійної ролі особи. Відтак, забезпечення рівності у трудових правовідносинах має стати результатом скоординованої дії правових, інституційних, освітніх і культурних чинників, спрямованих на утвердження гідності кожної людини як фундаментальної цінності сучасної правової держави.

ЛІТЕРАТУРА

1. Вапнярчук Н.М. До питання дискримінації у сфері трудових відносин в умовах сьогодення. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія ПРАВО*. Випуск 73: частина 1. 2022. С. 151-156. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2022/11/28.pdf>
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n63>
3. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>
4. Федорович І. Посібник із запобігання та протидії дискримінації для державних службовців, посадових осіб органів місцевого самоврядування й надавачів адміністративних послуг. Рада Європи. 2024. 36 с. URL: <https://ombudsman.gov.ua/storage/app/media/uploaded-files/guide-to-preventing-discrimination19082024-1.pdf>
5. Systemic discrimination. Pelago. URL: <https://www.pelagohealth.com/resources/hr-glossary/systemic-discrimination/>
6. Множинна дискримінація жінок з уразливих груп. Про що говорили на парламентських слуханнях? Zmina. 2018. URL: https://zmina.info/news/u_parlamenti_prohodijat_sluhannja_shodo_diskriminacii_zhinok_pro_shho_govorijat_aktivistki_ta_deputatki/
7. Tackling gender discrimination in employment relations through positive action. PwC. URL: <https://www.pwc.com/ua/en/services/legal/legal-publications/gender-discrimination.html>

8. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять N 111 Міжнародної Організації Праці: Конвенція, Міжнародний документ від 25.06.1958 № 111. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text
9. Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності N 100 Міжнародної Організації Праці: Конвенція, Міжнародний документ від 29.06.1951. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text
10. Загальна декларація прав людини ООН від 10.12.1948. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text
11. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права ООН від 16.12.1966. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text
12. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18.12.1979. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text
13. Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю від 13.12.2006. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text
14. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини) від 04.11.1950. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text
15. Case of Eweida and Others v. the United Kingdom from 15 January 2013. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:\[%22001-115881%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22001-115881%22]})
16. Директива Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року про встановлення загальних рамок для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_003-00#Text
17. 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). EUR-Lex. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj/eng>
18. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>