

УДК. 349.2

DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2025-50-2-146-157>

ЗАБОРОНА ДИСКРИМІНАЦІЇ В СИСТЕМІ ГАРАНТІЙ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ГІДНУ ПРАЦЮ

Лапкін А. В., Зіноватна І. В.

PROHIBITION OF DISCRIMINATION IN THE SYSTEM OF GUARANTEES OF ENSURING THE EMPLOYEE'S RIGHT TO DECENT WORK

Lapkin A. V., Zinovatna I. V.

У статті здійснено аналіз заборони дискримінації в аспекті її ролі в системі гарантій забезпечення права працівника на гідну працю. Актуальність обраної теми зумовлена тим, що заборона дискримінації є однією з ключових гарантій реалізації права на працю, у т.ч. права працівника на гідну працю і належне ставлення з боку роботодавця. Водночас на практиці додержання заборони дискримінації має низку проблем, зокрема: складність встановлення та доведення фактів дискримінації; незрозуміння змісту та меж заборони дискримінації; несформованість судової практики розгляду справ щодо дискримінації та ін. Це зумовлює актуальність наукового дослідження питань місця заборони дискримінації в системі гарантій забезпечення права працівника на гідну працю.

Мета цієї наукової статті полягає у з'ясуванні ролі заборони дискримінації в системі гарантій забезпечення права працівника на гідну працю, що дозволить виявити прогалини правового регулювання та правозастосування, визначити оптимальні шляхи їх подолання та сприятиме зміцненню трудових правовідносин відповідно до міжнародних стандартів.

Обґрунтовано, що загальна заборона дискримінації, встановлена на міжнародному та національному рівнях, є однією із основних гарантій прав людини та принципу рівності, який, у свою чергу, є передумовою сталого розвитку демократичного суспільства, заснованого на ідеї верховенства права та гуманізму. У сфері трудових правовідносин від додержання засади рівності і заборони дискримінації значною мірою залежить реалізація права особи на працю.

Аргументовано, що в системі гарантій забезпечення права працівника на гідну працю заборона дискримінації відіграє системоутворюючу роль, забезпечуючи, з одного боку, суб'єктивне право працівника на рівне і гідне ставлення з боку роботодавця, а з іншого боку – реалізацію концепції гідної праці як загального блага, а не як привілею окремих категорій працівників.

Водночас, заборона дискримінації у взаємозв'язку із правом працівника на гідну працю не набуває будь-якої специфіки, залишаючись однією із загальних засад права на працю як такого. Порушення заборони дискримінації у сфері праці означатиме порушення як права на гідну працю, так і права на працю загалом в системі конституційних прав і свобод людини. При цьому заборона дискримінації має певні межі, які визначаються балансом законних інтересів працівника, роботодавця й суспільства.

Зроблено висновок, що системна протидія дискримінації у сфері праці потребує подальшої розбудови організаційно-правових механізмів, орієнтованих на роз'яснення, посередництво і налагодження позитивної комунікації між працівником та роботодавцем. Важливу роль у цьому мають відігравати профспілки.

Ключові слова: заборона дискримінації, право на працю, право на гідну працю, право працівника на гідне ставлення роботодавця, правові гарантії, працівник, роботодавець, трудові права, трудові обов'язки.

Постановка проблеми. Заборона дискримінації є однією з ключових гарантій реалізації права працівника на працю, у т.ч. права на гідну працю і належне ставлення з боку роботодавця. В умовах інтеграції України до європейського правового простору особливого значення набуває забезпечення рівності та недопущення будь-яких форм упередженого ставлення в трудових правовідносинах. Норми Конституції України, Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України, конвенцій Міжнародної організації праці (далі – МОП) та інших міжнародно-правових актів встановлюють заборону дискримінації, яка нерозривно поєднується із високими стандартами гідного ставлення до працівників.

Водночас на практиці додержання заборони дискримінації має низку проблем, зокрема таких, як: складність встановлення та доведення фактів дискримінації; економічна, психологічна та інша залежність працівників від роботодавців; несформованість судової практики розгляду справ щодо дискримінації та ін. В таких умовах прояви дискримінації часто залишаються у «тіні», не отримують належної юридичної оцінки, або взагалі толеруються, чи, навпаки, використовуються для зловживання правами чи штучного створення суспільного резонансу. Це зумовлює актуальність наукового дослідження питань місця заборони дискримінації в системі гарантій забезпечення права працівника на гідну працю.

Тематика заборони дискримінації широко досліджувалася у науковій юридичній літературі. Зокрема, їй присвячували свої роботи такі вчені, як В. М. Венедиктова, В. В. Жернаков, І. П. Жигалкін, Ю. М. Гришина, М. І. Іншин, Т. В. Красюк,

Т. А. Коляда, С. Г. Рудакова, Н. В. Сербина, О. Г. Середа, І. М. Твердовський, Н. М. Швець, А. М. Юшко, О. М. Ярошенко та ін. Зокрема, в контексті забезпечення права працівника на гідне ставлення ці проблеми досліджували Л. П. Амелічева, І. В. Лактіонов, І. С. Сахарук та ін. Водночас, у теоретичному дослідженні цієї складної і багатоаспектної проблеми наявні прогалини, які, зокрема, стосуються визначення меж заборони дискримінації, співвідношення заборони дискримінації та права працівника на гідне ставлення з боку роботодавця, компенсації моральної шкоди внаслідок порушення заборони дискримінації і її значення в аспекті відновлення порушеного права працівника на гідне ставлення та ін.

З огляду на викладене, мета цієї наукової статті полягає у з'ясуванні ролі заборони дискримінації в системі гарантій забезпечення права працівника на гідну працю, що дозволить виявити прогалини правового регулювання та правозастосування, визначити оптимальні шляхи їх подолання та сприятиме зміцненню трудових правовідносин відповідно до міжнародних стандартів.

Заборона дискримінації ґрунтується на положеннях ст. ст. 1 і 2 Загальної декларації прав людини, згідно з якими: всі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах; кожна людина має всі права і всі свободи, викладені в цій Декларації, без будь-яких винятків [1]. Безпосередньо заборона дискримінації закріплена у ст. 14 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (далі – Конвенція), відповідно до якої користування правами та свободами, визнаними в цій Конвенції, має бути забезпечене без дискримінації за будь-якою ознакою – статі,

раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, належності до національних меншин, майнового стану, народження, або за іншою ознакою [2]. Зазначені положення деталізовані у Протоколі № 12 до Конвенції, згідно зі ст. 1 якого здійснення будь-якого передбаченого законом права забезпечується без дискримінації за будь-якою ознакою, наприклад за ознакою статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, належності до національної меншини, майнового стану, народження або за іншою ознакою. Ніхто не може бути дискримінований будь-яким органом державної влади за будь-якою ознакою, наприклад за тими, які зазначені вище [3]. При цьому у практиці Європейського суду з прав людини дискримінація розглядається як різне поводження з особами у різний спосіб, без об'єктивного та розумного обґрунтування, у відносно схожих ситуаціях, якщо воно не переслідує легітимну ціль або якщо немає розумного співвідношення між застосованими засобами та переслідуваною ціллю (рішення у справі «Ван Раальте проти Нідерландів») [4].

На національному рівні ці міжнародно-правові норми відтворені у положеннях ст. 21, 24 Конституції України, відповідно до яких: усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах; права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними; громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом; не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками [5]. Відповідно до Закону України «Про засади запобігання та протидії

дискримінації в Україні» дискримінація визначається як ситуація, за якої особа за певними ознаками зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними [6].

Таким чином, на міжнародному та національному рівнях встановлюється загальна заборона дискримінації, яку можна вважати однією із основних гарантій прав людини та принципу рівності, який, у свою чергу, є передумовою сталого розвитку демократичного суспільства, заснованого на ідеї верховенства права та гуманізму. Рівність прав людини унеможливорює поділ індивідів на «вищих» та «нижчих», «кращих» чи «гірших», «правильних» та «неправильних» за будь-якими ознаками та зумовлює поважне ставлення до прав інших людей незалежно від властивостей останніх. Це попереджає різноманітні порушення прав людини, в основі яких лежить нерівне ставлення: від умовно дрібних, як наприклад створення обмежень при прийнятті на роботу, до найбільш серйозних, таких як геноцид. Отже, дискримінація, як нерівне ставлення до людей за певними ознаками, порушує права людини, тому її заборона має ту саму правову природу, що й заборона порушення прав людини загалом.

Відштовхуючись від розуміння заборони дискримінації як важливої гарантії у глобальному контексті утвердження та захисту прав людини, можна вважати, що така загальна заборона набуває конкретного змісту у різних сферах правовідносин, де люди можуть реалізувати свої права вільно і на рівних засадах. Однією із таких сфер є сфера трудових правовідносин, де від додержання засади рівності значною мірою залежить реалізація права особи на працю.

У науковій юридичній літературі трудові правовідносини визначаються як специфічний вид правових відносин, які виникають між особою та роботодавцем з приводу надання ним певного виду робіт, вони обов'язково мають добровільний характер і регулюються нормами трудового права. Серед їх характерних ознак виділяють: укладення лише на добровільній основі; регулювання нормами трудового права; обов'язкову наявність сторін – працівника та роботодавця; тривалість у часі; відплатний характер тощо [7, с. 69-70]. До вказаних ознак можна додати ще й певну залежність працівника від роботодавця та наявність в останнього дискреції щодо вирішення низки питань в процесі реалізації цих відносин. Крім того, економічна основа трудових відносин закладає певну конфліктність між інтересами роботодавця та працівника, зумовлену, з одного боку, бажанням першого отримати максимальну користь від праці другого за свою плату, а з іншого боку – намаганням другого отримати максимальну оплату від першого за свою працю. В цих умовах дослідники вказують на те, що нерівність і дискримінація у трудових відносинах набули в сучасному українському суспільстві значного поширення та призводять до порушення права на працю й унеможливають реалізацію особою інших трудових прав [8, с. 104]. Тож очевидно, що працівники як окрема правова категорія осіб є досить вразливими до дискримінації з боку роботодавців.

З огляду на це, міжнародні стандарти та національне законодавство формулюють заборону дискримінації у сфері праці та наповнюють її конкретним змістом. Так, МОП у Конвенції про дискримінацію в галузі праці та занять № 111, констатує, що дискримінація є порушенням прав, проголошених у Загальній декларації прав людини, визначила зобов'язання проводити

національну політику, спрямовану на заохочення, методами, що узгоджуються з національними умовами й практикою, рівності можливостей та поведінки стосовно праці й занять з метою викорінення будь-якої дискримінації з приводу них (ст. 2 Конвенції). При цьому відповідно до ст. 1 Конвенції термін «дискримінація» було визначено як такий, що охоплює: а) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведінки в галузі праці та занять; б) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведінки в галузі праці та занять і визначається відповідним членом Організації після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, та з іншими відповідними органами [9].

Вітчизняний законодавець забороняє будь-яку дискримінацію у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень

Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання (ч. 1 ст. 2-1 КЗпП України) [10].

При цьому заборону дискримінації можна вважати гарантією права на працю як такого. Визначаючи її значення в аспекті права на гідну працю, слід зауважити, що гідна праця визначається Генеральним секретарем МОП як продуктивна робота, яка приносить справедливий дохід, безпеку на робочому місці та соціальний захист для сімей, кращі перспективи для особистісного розвитку та соціальної інтеграції, свободу для людей висловлювати свої занепокоєння, організовуватись та брати участь у прийнятті рішень, а також рівні можливості та ставлення для всіх жінок та чоловіків [11]. В. В. Жернаков вказує, що право кожного на гідну працю є частиною загального права на працю, але згодом має перетворитися на саму сутність права кожного на працю. У цьому праві науковець виокремлює такі складові, як: право на гідні умови праці, право на гідну оплату праці, право на трудову честь і ділову репутацію, право на об'єктивну оцінку результатів трудової діяльності і можливість на цій основі кар'єрного росту, право на особисту недоторканість і недискримінацію тощо, яким кореспондують відповідні обов'язки роботодавців та інших суб'єктів соціально-трудових відносин [12, с. 98].

Отже, розглядаючи право на гідну працю, а разом з ним – і право на гідне ставлення з боку роботодавця, як складові права на працю, можна дійти висновку, що заборона дискримінації слугує також і гарантією реалізації цих прав. З наведеного випливає, що заборона дискримінації не є якоюсь специфічною гарантією саме права на гідну працю. З іншого боку, в числі гарантій останнього заборона дискримінації відіграє

важливу і навіть системоутворюючу роль, оскільки без її дотримання всі інші гарантії значною мірою втрачають своє значення. Так, приміром, в ситуації, коли правові гарантії права на гідну працю поширюються чи не поширюється лише на визначену за певною ознакою категорію працівників (наприклад, лише на жінок або лише на представників певної раси чи національності), то, з огляду на порушення принципу рівності, право на гідну працю в його об'єктивному і суб'єктивному (в частині «дискримінованих» категорій працівників) вимірах не може бути реалізоване. Іншими словами, заборона дискримінації створює необхідні і достатні передумови для того, щоб право на гідну працю, включаючи право на гідне ставлення з боку роботодавця, не було чийось привілеєм, а розглядалося як загальне, відображаючи сучасний рівень розвитку трудових відносин у демократичному правовому суспільстві.

У науковій юридичній літературі зазначається, що, не дивлячись на розвиток антидискримінаційного законодавства у сфері праці, воно має низьку ефективність застосування на практиці. Це зумовлено, зокрема, складністю доказування дискримінаційних дій роботодавця в судових справах, відсутністю чіткої систематизації законодавства, повільним поширенням відповідних міжнародних і європейських трудових практик у сфері вирішення трудових спорів щодо дискримінаційних дій роботодавця (наприклад щодо таких ознак дискримінації, як гендерна ідентичність, сексуальна орієнтація, знаходження працівника в статусі викривача корупції тощо) тощо [13, с. 186-187].

Разом з тим, відповідно до ч. 2 ст. 81 Цивільного процесуального кодексу (далі – ЦПК) України у справах про дискримінацію позивач зобов'язаний навести фактичні дані, які підтверджують, що дискримінація мала місце. У разі наведення таких даних

доказування їх відсутності покладається на відповідача [14]. Такий підхід до доказування є більш сприятливим для позивача, ніж загальний порядок, згідно з яким кожна сторона повинна довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог або заперечень (ч. 1 ст. 81 ЦПК України). Фактично, від працівника (позивача) в таких справах вимагається лише вказати на ті факти, в яких, на його думку, виявилася дискримінація з боку роботодавця (відповідача), а також навести достатні ознаки можливої дискримінації. Натомість роботодавець має спростувати або наявність таких фактів, або їх дискримінаційний відносно працівника характер. При цьому, розглядаючи можливі варіанти удосконалення порядку доказування у таких справах, слід виходити із того, що дискримінація, як суспільно шкідливе явище, не може розглядатися як презумпція, яка в процесуальній площині повністю звільняє позивача від обов'язку доказування. Такий підхід має ризики безпідставних позовів щодо дискримінації, зокрема в сфері праці, які порушуватимуть законні інтереси роботодавців та перевантажуватимуть судову систему. З огляду на це, перспективи удосконалення механізму судового захисту від дискримінації в сфері праці вбачаються передусім у правозастосовній, а не правотворчій площині, коли з напрацюванням достатньої практики розгляду відповідної категорії справ суди вироблять найбільш ефективні підходи до оцінки доказів дискримінації, спираючись на чинні положення ч. 2 ст. 81 ЦПК України.

Також слід звернути увагу на те, що заборона дискримінації у сфері праці, як і будь-яка заборона, повинна мати чіткі межі. Вони впливають із наведеного вище нормативного визначення дискримінації та стосуються характеру роботи або умов її виконання (ч. 1 ст. 2-1 КЗпП України). Крім

того, відповідно до ч. 2 ст. 1 Конвенції про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, дискримінацією не вважається. Згідно із ч. 2 ст. 2-1 КЗпП України не вважаються дискримінацією у сфері праці встановлені цим Кодексом та іншими законами дії, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт вимог (щодо віку, освіти, стану здоров'я, статі) чи обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб.

На межах заборони дискримінації наголошується і в доктринальних визначеннях цього явища. Так, Н. М. Вапнярчук розглядає дискримінацію як нерівні можливості працівників, наділених рівною продуктивністю, або неоднакове до них відношення з боку роботодавців, суспільства і держави; це свідоме обмеження прав суб'єктів соціально-трудових відносин, що перекриває їм доступ до рівних можливостей на ринку праці [15, с. 54]. На думку І. С. Сахарук, дискримінацією є установлення відмінностей за антидискримінаційними ознаками, яке не ґрунтується на ділових якостях особи і змісті праці та не пов'язане з наданням додаткових гарантій окремим категоріям осіб, що призводить до обмеження або унеможливлення визнання чи реалізації трудових прав і порушення рівності можливостей в трудових та тісно пов'язаних з ними відносинах [16, с. 29-30]. О. М. Ярошенко визначав дискримінацію у сфері праці як будь-які відмінності, винятки, переваги та обмеження, не пов'язані з діловими якостями працівника, якщо вони не обумовлені властивому даному виду праці вимогами або турботою держави про осіб, які

потребують особливого соціального та правового захисту [17, с. 55].

З наведених визначень можна виокремити такі межі заборони дискримінації у сфері праці, які водночас визначають критерії «дискримінаційності» тих чи інших відмінностей чи обмежень, як: ділові якості працівника; продуктивність праці; вимоги щодо характеру праці; вимоги соціального та правового захисту; характер роботи; умови виконання роботи тощо. Фактично, всі наведені положення мають об'єктивний характер і відображають баланс інтересів працівника, інтересів роботодавця і суспільних інтересів у сфері праці.

Так, наприклад, вимоги соціального та правового захисту зумовлюють необхідність встановлення т. зв. «позитивної дискримінації» або позитивних дій для окремих категорій працівників. Згідно з п. 5 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» позитивні дії – це спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях для особи та/або групи осіб реалізовувати на рівних підставах права і свободи, надані їм Конституцією і законами України. Як зазначають дослідники, необхідність вжиття таких дій зумовлена необхідністю забезпечення державою вирівнювання можливостей певних категорій осіб відповідно до засад поваги до гідності особи, гарантій рівності, соціальної справедливості, для якого використовується арсенал адекватних засобів, що становить собою позитивну дискримінацію, спрямовану на захист слабшого з метою забезпечення балансу інтересів у неоднорідному суспільстві та вільного розвитку індивіда [20, с. 47].

Не вдаючись до дискусії щодо правової оцінки позитивної дискримінації, слід

відмітити, що її варто розглядати в контексті права на гідну працю, і, зокрема, права на гідне ставлення з боку роботодавця. Фактично, право на вжиття щодо себе позитивних дій набувають особи, які внаслідок тих чи інших обставин не можуть на рівні з іншими особами вільно конкурувати на ринку праці, однак їх підтримка і захист мають важливе соціальне значення. Отже, проявом гідного ставлення до них є надання їм певних переваг у сфері праці, які компенсують втрачені ними можливості, а тому фактично не дискримінують інших працівників. Уявляється, що в умовах воєнного стану та повоєнної відбудови однією із найгостріших проблем, яка потребуватиме вирішення за допомогою позитивної дискримінації, є працевлаштування ветеранів війни.

При цьому з позиції роботодавця розумні і соціально прийнятні інтереси останнього полягають у тому, щоб встановити та підтримувати трудові відносини із працівником, який найкраще виконає відповідну роботу та забезпечить найвищу продуктивність своєї праці. Тому встановлення з боку роботодавця переваг чи обмежень щодо працівників з рівною продуктивністю, не обумовлених вказаними інтересами, може розглядатися як дискримінаційне, і навпаки.

Разом з тим, на практиці властиві певному виду робіт вимоги (щодо віку, освіти, стану здоров'я, статі) не завжди є очевидними, як і не завжди прямо корелюються з продуктивністю праці особи. Так, наприклад, відмова роботодавця у прийнятті на роботу чоловіку у сформований жіночий колектив формально становить класичний приклад дискримінації за ознакою статі, хоча може бути практично обґрунтована тим, що внаслідок такого кроку загальна продуктивність праці знизиться. Встановлення нижчого рівня оплати праці

працівникам, які не володіють іноземною мовою, якщо характер роботи не передбачає її використання, розцінюється як дискримінація за мовною ознакою, хоча може бути мотивована намаганням роботодавця стимулювати працівників до вивчення іноземної мови з огляду на перспективи міжнародної співпраці. Практика відмови у продовженні контрактів особам похилого віку, незважаючи на відсутність встановлених законом вікових обмежень і їхню фактичну можливість працювати, може бути обумовлене намаганням роботодавця «омолодити» колектив та підвищити його середню продуктивність тощо. Таким чином, в кожному конкретному випадку для встановлення дискримінаційного характеру відповідних дій чи рішень слід враховувати сукупність факторів, які до них призвели та/або мали на них вирішальний вплив.

Поряд з цим, з наведеного випливає, що встановлення фактів дискримінації у багатьох випадках має оціночний характер. Ті прояви, які на думку працівника, є дискримінаційними, у більшості випадків не вважаються такими роботодавцем. Також слід враховувати, що, як правило, на практиці лише незначна частина дискримінаційних дій чи рішень вчиняється роботодавцями усвідомлено і має на меті цілеспрямовано погіршити правове становище працівника. Натомість більшість з них впливають із незнання або неправильного розуміння роботодавцем принципу рівності працівників, антидискримінаційних вимог та стандартів та сфери їх застосування. В межах двосторонньої комунікації працівника і роботодавця вони часто можуть «не чути» і не розуміти одне одного, тоді як доведення конфлікту до суду може розглядатися як крайній засіб правового захисту, який є малоефективним з точки зору як часових та матеріальних витрат, так і соціальної користі у виді підтримання стабільних трудових

правовідносин. Адже, приміром, роботодавець, який на підставі судового рішення був примушений прийняти на роботу працівника, у майбутньому скоріше за все шукатиме будь-який привід для його звільнення, тому навіть за формального усунення дискримінаційного порушення фактично право на гідне ставлення з боку роботодавця не буде реалізоване.

З огляду на це, важливою є розбудова організаційно-правових механізмів, орієнтованих на роз'яснення, посередництво і налагодження позитивної комунікації між працівником та роботодавцем задля попередження випадків дискримінації у сфері праці. Слід погодитися із Т. В. Колеснік у тому, що вагому роль у цьому питанні мали б відігравати профспілки, які в європейських державах для досягнення рівності у сфері праці організовують власну внутрішню профспілкову політику застосовуючи колективні переговори та інші інструменти, які спрямовані на забезпечення справедливості в оплаті праці та забезпеченні рівних соціальних прав для кожного працівника. Позитивний міжнародний досвід свідчить про важливість ролі профспілок в захисті працівників від дискримінації і заслуговує на увагу в національній практиці [18, с. 24]. Водночас, незважаючи на значний внесок профспілок у скорочення нерівності на робочому місці, зокрема в оплаті праці між чоловіками та жінками, науковці відмічають пасивність і інертність членів профспілок та проблеми ефективності їх організації та діяльності [19, с. 4], що на сучасному етапі перешкоджає більш широкому й результативному залученню профспілок до запобігання дискримінації у сфері праці.

Висновок. В системі гарантій забезпечення права працівника на гідну працю заборона дискримінації відіграє важливу, навіть системоутворюючу роль, забезпечуючи, з одного боку, суб'єктивне

право працівника на рівне і гідне ставлення з боку роботодавця, а з іншого боку – реалізацію концепції гідної праці як загального блага, а не як привілею окремих категорій працівників. Водночас, заборона дискримінації у взаємозв'язку із правом працівника на гідну працю не набуває будь-якої специфіки, залишаючись однією із загальних засад права на працю як такого, і, більш широко – гарантією закріпленого на міжнародному й конституційному рівнях принципу рівності прав і свобод людини. Отже, порушення заборони дискримінації у сфері праці означатиме порушення як права на гідну працю, так і права на працю загалом в системі конституційних прав і свобод людини. При цьому заборона дискримінації має певні межі, які визначаються балансом законних інтересів працівника, роботодавця й суспільства. Ці межі, корелюючись із критеріями «дискримінаційності» тих чи інших відмінностей чи обмежень, визначаються характером та умовами роботи, продуктивністю праці й іншими факторами, які на практиці мають оціночний характер та мають встановлюватися у єдності й взаємозв'язку. Системна протидія дискримінації у сфері праці потребує подальшої розбудови організаційно-правових механізмів, орієнтованих на роз'яснення, посередництво і налагодження позитивної комунікації між працівником та роботодавцем. Важливу роль у цьому мають відігравати профспілки, тоді як звернення до суду на сучасному етапі уявляється крайнім і малоефективним засобом розв'язання трудових спорів, пов'язаних із дискримінацією.

Література:

1. Загальна декларація прав людини:
Прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III)
Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948

поку. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення 25.08.2025).

2. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (дата звернення 25.08.2025).

3. Протокол № 12 до Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод від 04.11.2000. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#n525 (дата звернення 25.08.2025).

4. Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Ван Раальте проти Нідерландів» від 21.02.1997. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng/%7B%22itemid%22:%5B%22001-58031%22%5D%7D> (дата звернення 25.08.2025).

5. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80/ed20200101#Text>
(дата звернення 25.08.2025).

6. 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> (дата звернення 25.08.2025).

7. Юровська В. В. Поняття та ознаки трудових правовідносин. *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 67–72.

8. Сахарук І. С. Рівні можливості та рівне ставлення у сфері зайнятості як правовий індикатор гідної праці в Україні. *Науковий вісник приватного та публічного права*. 2018. № 3. С. 103–108.

9. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять від 25.06.1958 № 111. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text (дата звернення 25.08.2025).

10. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 25.08.2025).

11. Decent Work: Report of the Director-General of the International Labour Office, 87th Session, Geneva, June 1999. URL: <https://webapps.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm> (дата звернення 25.08.2025).

12. Жернаков В. В. Право на гідну працю: питання формування і забезпечення. *Розвиток трудового права і права соціального забезпечення*.

теорія і практика : тези доп. та наук. повідомл. учасн. VIII наук.-практ. конф. (м. Харків, 5 жовт. 2018 р.). Харків, 2018. С. 95–99.

13. Амелічева Л. П. Заборона дискримінації – основна засада правового регулювання відносин у сфері гідної праці. *Порівняльно-аналітичне право*. 2019. № 5. С. 185–188.

14. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18.03.2004 № 1618-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#n6605> (дата звернення 25.08.2025).

15. Вапнярчук Н. М. До питання дискримінації у сфері трудових відносин в умовах сьогодення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету: Серія Право*. Вип. 73: Ч. 1. С. 151–156.

16. Сахарук І. С. Недопущення дискримінації у сфері праці як принцип трудового права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2012. 230 с.

17. Ярошенко О. Щодо дискримінації і реалізації права на працю. *Право України*. 2000. № 7. С. 53–55.

18. Колеснік Т. В. Запобігання дискримінації у сфері праці: актуальні питання. *Правовий часопис Донбасу*. 2024. № 1. С. 22–26.

19. Шапоренко О. І. Роль профспілок у регулюванні соціально-трудова відносин на підприємстві. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2018. № 12. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1545> (дата звернення 25.08.2025).

20. Журавльова Г. С. Принцип соціальної держави та природа позитивної дискримінації. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. 2017. Вип. 44. Т. 1. С. 43–47.

References:

1. Zahalna deklaratsiia prav liudyny: Pryiniata i proholoshena rezoliutsiieiu 217 A (III) Heneralnoi Asamblei OON vid 10 hrudnia 1948 roku. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (data zvernennia 25.08.2025).

2. Konventsiiia pro zakhyst prav liudyny i osnovopolozhnykh svobod vid 04.11.1950. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (data zvernennia 25.08.2025).

3. Protokol № 12 do Konventsii pro zakhyst prav liudyny ta osnovopolozhnykh svobod vid 04.11.2000. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#n525 (data zvernennia 25.08.2025).

4. Rishennia Yevropeiskoho sudu z prav liudyny u spravi «Van Raalte proty Niderlandiv» vid 21.02.1997. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-58031%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-58031%22]}) (data zvernennia 25.08.2025).

5. Konstytutsiia Ukrainy: pryiniata na piatii sesii Verkhovnoi Rady Ukrainy 28 chervnia 1996 roku. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80/ed20200101#Text> (data zvernennia 25.08.2025).

6. Pro zasady zapobihannia ta protydii dyskryminatsii v Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 06.09.2012 № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (data zvernennia 25.08.2025).

7. Yurovska V. V. Poniattia ta oznaky trudovykh pravovidnosyn. *Pravo ta innovatsii*. 2016. № 1. С. 67–72.

8. Sakharuk I. S. Rivni mozhyvosti ta rivne stavlennia u sferi zainiatosti yak pravovyi indyktor hidnoi pratsi v Ukraini. *Naukovyi visnyk pryvatnoho ta publichnoho prava*. 2018. № 3. С. 103–108.

9. Konventsiiia pro dyskryminatsiiu v haluzi pratsi ta zaniat vid 25.06.1958 № 111. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text (data zvernennia 25.08.2025).

10. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (data zvernennia 25.08.2025).

11. Decent Work: Report of the Director-General of the International Labour Office, 87th Session, Geneva, June 1999. URL: <https://webapps.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm> (data zvernennia 25.08.2025).

12. Zhernakov V. V. Pravo na hidnu pratsiu: pytannia formuvannia i zabezpechennia. *Rozvytok trudovoho prava i prava sotsialnoho zabezpechennia: teoriia i praktyka* : tezy dop. ta nauk. povidoml. uchasn. VIII nauk.-prakt. konf. (m. Kharkiv, 5 zhovt. 2018 r.). Kharkiv, 2018. С. 95–99.

13. Amelicheva L. P. Zaborona dyskryminatsii – osnovna zasada pravovoho rehuliuвання vidnosyn u sferi hidnoi pratsi. *Porivnialno-analitychne pravo*. 2019. № 5. С. 185–188.

14. Tsyvilnyi protsesualnyi kodeks Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 18.03.2004 № 1618-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#n6605> (data zvernennia 25.08.2025).

15. Vapniarchuk N. M. Do pytannia dyskryminatsii u sferi trudovykh vidnosyn v umovakh sohodennia. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu: Serii Pravo*. Vyp. 73: Ch. 1. S. 151-156.

16. Sakharuk I. S. Nedopushchennia dyskryminatsii u sferi pratsi yak pryntsy trudovoho prava: dys. ... kand. yuryd. nauk: 12.00.05. Kyiv, 2012. 230 s.

17. Yaroshenko O. Shchodo dyskryminatsii i realizatsii prava na pratsiu. *Pravo Ukrainy*. 2000. № 7. S. 53–55.

18. Koliesnik T. V. Zapobihannia dyskryminatsii u sferi pratsi: aktualni pytannia. *Pravovyi chasopys Donbasu*. 2024. № 1. S. 22-26.

19. Shaporenko O. I. Rol profspilok u rehuliuanni sotsialno-trudovykh vidnosyn na pidpriemstvi. *Derzhavne upravlinnia: udoskonalennia ta rozvytok*. 2018. № 12. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1545> (data zvernennia 25.08.2025).

20. Zhuravlova H. S. Pryntsy sotsialnoi derzhavy ta pryroda pozytyvnoi dyskryminatsii. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Serii Pravo*. 2017. Vyp. 44. T. 1. S. 43–47.

Lapkin A. V., Zinovatna I. V. Prohibition of discrimination in the system of guarantees of ensuring the employee's right to decent work. – Article.

The article analyzes the prohibition of discrimination in terms of its role in the system of guarantees ensuring the right of employees to decent work. The relevance of the chosen topic is due to the fact that the prohibition of discrimination is one of the key guarantees for the realization of the right to work, including the right of employees to decent work and proper treatment by employers. At the same time, in practice, compliance with the prohibition of discrimination has a number of problems, in particular: the complexity of establishing and proving facts of discrimination; misunderstanding of the content and limits of the prohibition of discrimination; lack of established judicial practice in considering

cases of discrimination, etc. This makes it important to study the role of the prohibition of discrimination in the system of guarantees for the right of employees to decent work.

The purpose of this scientific article is to clarify the role of the prohibition of discrimination in the system of guarantees ensuring the right of employees to decent work, which will allow identifying gaps in legal regulation and law enforcement, determining the optimal ways to overcome them, and contributing to the strengthening of labor relations in accordance with international standards.

It is justified that the general prohibition of discrimination established at the international and national levels is one of the fundamental guarantees of human rights and the principle of equality, which, in turn, is a prerequisite for the sustainable development of a democratic society based on the rule of law and humanism. In the field of labor relations, the realization of an individual's right to work largely depends on compliance with the principle of equality and the prohibition of discrimination.

It is argued that in the system of guarantees ensuring the right of an employee to decent work, the prohibition of discrimination plays a system-forming role, ensuring, on the one hand, the subjective right of the employee to equal and decent treatment by the employer, and on the other hand, the implementation of the concept of decent work as a common good, rather than a privilege of certain categories of employees.

At the same time, the prohibition of discrimination in connection with the employee's right to decent work does not acquire any specificity, remaining one of the general principles of the right to work as such. Violation of the prohibition of discrimination in the field of labor will mean a violation of both the right to decent work and the right to work in general in the system of constitutional rights and freedoms of the individual. At the same time, the prohibition of discrimination has certain limits, which are determined by the balance of legitimate interests of the employee, employer, and society.

It was concluded that systematic counteraction to discrimination in the field of labor requires further development of organizational and legal mechanisms focused on clarification, mediation, and establishing positive communication between employees and

employers. Trade unions should play an important role in this.

Keywords: *prohibition of discrimination, right to work, right to decent work, employee's right to decent treatment by the employer, legal guarantees, employee, employer, labor rights, labor obligations.*

Авторська довідка:

Лапкін Андрій Васильович – доктор юридичних наук, професор, доцент кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, тел. 057-757-72-15, ел. адреса an.lapkin@gmail.com.

Зіноватна Іляна Вікторівна – кандидатка юридичних наук, доцентка, доцентка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, тел. 057-757-72-15, ел. адреса okley1307ilyana@gmail.com

Стаття надійшла до редакції 26 серпня 2025 р.