

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.32782/klj/2025.3.15>

Войцишена О. В.,

докторка філософії з галузі «Право»,
асистентка кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Навчально-наукового інституту права
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

КОНЦЕПТУАЛЬНЕ ВИРАЖЕННЯ ПРИНЦИПУ РІВНОСТІ
ТА ЗАБОРОНИ ДИСКРИМІНАЦІЇ В СУЧАСНОМУ ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Анотація. У статті аналізується системне концептуальне вираження принципу рівності та заборони дискримінації в сучасному трудовому праві, як галузі права, яка сприяє людиноцентричному розвитку держави. Автор виходить з того, що трудове право не зводиться до набору «технічних» норм, що регулюють наймання, звільнення та інші аспекти взаємодії працівника та роботодавця, адже також констатує самоцінність людської особистості і неприпустимість нерівного поводження. Звертається увага на те, що мета трудового права за своїм змістом свідчить, що її реальне досягнення неможливе без фактичного дотримання принципу рівності. Це пояснюється зокрема тим, що без гарантування рівних прав і можливостей для всіх учасників трудових відносин не можна досягти ні соціальної справедливості, ні ефективної реалізації потенціалу людини у сфері праці, ні соціально безпечної взаємодії у сфері праці та зайнятості. Звертається увага на те, що в трудовому праві затверджується перевага соціальної цінності людини над виробничими процесами. У цьому контексті слід враховувати, що на сьогоднішній день «економічна доцільність» не може виправдати будь-яку дискримінацію працівників, і тому сучасне трудове право передбачає захист законних інтересів працівника, однак, паралельно також враховує й інтереси роботодавця, забезпечуючи їх збалансованість, не ставлячи при цьому під сумнів пріоритет людської гідності, яким в рівній мірі володіє працівник і роботодавець. Важливе місце в статті відводиться й розгляду особливих гарантій для вразливих категорій працівників. Стверджується, що формальна рівність далеко не завжди забезпечує реальну рівність можливостей, тому законодавець встановлює спеціальні заходи, спрямовані на захист вагітних, неповнолітніх, осіб з інвалідністю та інших верств працездатної частини населення, які зазнають додаткових труднощів при працевлаштуванні та подальшій реалізації права на працю. Також автором підкреслюється роль морально-етичних правил у сфері праці, які, будучи підкріплені відповідними актами про етичну поведінку працівників, фактично вибудовуючи здоровий психологічний клімат всередині трудового колективу, в якому неможливі прояви дискримінації. У висновках до статті підсумовуються результати дослідження та вказується на те, що сучасне трудове право України цілісно пронизане принципом рівності та заборони дискримінації у сфері праці та зайнятості.

Ключові слова: законні інтереси, особливості трудового права, позитивна дискримінація, принцип рівності та заборони дискримінації, рівність, сфера праці, трудове право, трудові відносини.

Voitsyshena O. V. Conceptual expression of the principle of equality and prohibition of discrimination in modern labor law

Abstract. The article analyses the systemic and conceptual expression of the principle of equality and prohibition of discrimination in modern labour law as a branch of law that fosters the human-centred development of the state. The author argues that labour law transcends a mere collection of 'technical' norms governing hiring, dismissal, and other facets of employee-employer interaction. Instead, it fundamentally affirms the intrinsic value of the human person and the inadmissibility of unequal treatment. Emphasis is placed on the assertion that the purpose of labour law – as reflected in its substantive content – cannot be realised without the actual observance of the principle of equality. This principle operates not merely as a declarative ideal but as a structural imperative, shaping legal frameworks to ensure fairness, dignity, and non-discrimination in employment relations. This is due, in particular, to the fact that without guaranteeing equal rights and opportunities for all participants in labour relations, neither social justice, nor the effective realisation

of human potential in the workplace, nor socially safe interaction in the sphere of labour and employment can be achieved. Attention is drawn to the fact that labour law asserts the primacy of human social value over production processes. In this context, it should be borne in mind that 'economic expediency' cannot justify discrimination against employees today. Consequently, modern labour law provides protection for the legitimate interests of the employee while simultaneously accounting for the interests of the employer, ensuring their balance without undermining the priority of human dignity – a principle equally upheld by both the employee and the employer. The article dedicates significant attention to examining special guarantees for vulnerable categories of workers. It posits that formal equality does not always ensure genuine equality of opportunity, necessitating legislative measures to protect pregnant individuals, minors, persons with disabilities, and other groups facing heightened challenges in securing employment and exercising their right to work. The author underscores the role of moral and ethical norms in labour relations, which – when reinforced by relevant policies on ethical conduct – foster a healthy workplace climate where discrimination becomes untenable. The conclusions synthesise the study's findings, asserting that modern Ukrainian labour law is thoroughly imbued with the principle of equality and prohibition of discrimination in employment and labour practices.

Key words: *equality, features of labor law, labor law, labor relations, legitimate interests, positive discrimination, principle of equality and prohibition of discrimination, world of work.*

Постановка проблеми. Розглядаючи сутність принципу рівності та заборони дискримінації слід констатувати, що ця засаднича ідея на сьогоднішній день закріплюється у нормах законів і підзаконних актів, які складають законодавство про працю та зайнятість, а також пронизує всю логіку відповідної галузі права, починаючи від мети і завдань трудового права до морально-етичних вимог, обмежень і заборон, які поширюються на всіх (або окремих груп) учасників трудових відносин. У зв'язку з цим, необхідно підкреслити, що комплексне дослідження принципу рівності та заборони дискримінації в трудовому праві неможливо без попереднього дослідження вираження цієї основоположної ідеї в самому трудовому праві.

Особливо важливим розгляд вказаного питання постає саме у світлі сьогочасних тенденцій щодо комплексного переосмислення сутності трудового права та низки його інститутів в Україні та ряду інших європейських держав. Відтак, визначення тих чи інших особливостей сучасного трудового права, як виразів принципу рівності та заборони дискримінації, становить собою науково обґрунтований аргумент на користь неможливості перегляду або ж ліквідації таких виразів зазначеного принципу. Так у разі нівелювання таких виразів зазначеного принципу можна стверджувати, що трудове право позбавляється свого гуманістичного характеру, що неприпустимо в правовій і соціальній державі, адже ця галузь права в цілому буде втрачати здатність гармонізувати інтереси

сторін, забезпечувати справедливе співвідношення соціальної та економічної складових трудової діяльності, а також сприяти соціально-безпечній взаємодії всіх суб'єктів трудового права.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналізуючи наявну наукову літературу відзначимо, що по сьогодні ученими ще комплексно не розкривалось концептуальне вираження принципу рівності та заборони дискримінації в трудовому праві в цілому та в трудовому праві України, зокрема. Поряд із тим, ті чи інші вияви принципу рівності (заборони дискримінації) в трудовому праві розкривались українськими ученими, серед яких: А.В. Андрушко, В.В. Гладкий, М.П. Дибань, М.І. Іншин, М.О. Мельничук, О.Т. Панасюк, Д.І. Сіроха, І.В. Ткаченко, В.О. Швець, І.І. Шпарка, В.І. Щербина, О.А. Яковлев, О.М. Ярошенко та ін. Наукові напрацювання цих та ін. учених і дослідників сприятимуть виявленню та аналізу концептуального виразу принципу рівності та заборони дискримінації у сучасному трудовому праві.

Отже, **метою** статті є з'ясування основних проявів концептуального вираження принципу рівності та заборони дискримінації в сучасному трудовому праві України. Для досягнення поставленої мети слід виконати наступні **завдання**: 1) з'ясувати прояви принципу рівності та заборони дискримінації в трудовому праві, що пронизують цю галузь права; 2) комплексно проаналізувати сутність виокремлених виявів принципу рівно-

сті (заборони дискримінації); 3) узагальнити результати наукової розвідки.

Виклад основного матеріалу. Розглядаючи зв'язок принципу рівності та заборони дискримінації й трудового права слід зауважити, що ця галузь права на сьогоднішній день повністю пронизується відповідною засадничою ідеєю, а також є сферою правового впливу, в якій найбільш відчутно просувається означений принцип. Комплексно аналізуючи характеристику сучасного трудового права, можемо помітити, що низка характеристик цієї галузі права обумовлена вираженням принципу рівності (заборони дискримінації). Зокрема, вказане проглядається в процесі: визначення мети трудового права; визнання в трудовому праві пріоритету людської особистості над виробничими інтересами; закріплення в законодавстві про працю особливих правових статусів для вразливих категорій працівників; включення морально-етичних норм в режим організації трудових відносин, їх перебігу та припинення та ін. Таким чином, слід наголосити на тому, що сучасне трудове право України, як галузь права, що цілісно вибудована на основі гуманістичного правового світогляду, не обмежується абстрактними положеннями про права та обов'язки учасників трудових відносин, а цілісно ґрунтується на ідеї загальної рівності, будучи спрямованою на формування справедливих трудових відносин, за яких не допускається приниження гідності (як працівника, так і роботодавця) та дискримінаційні утиски прав людини, що в цілому нівелюють право працівника та роботодавця на соціально-безпечну взаємодію у сфері праці та зайнятості.

Враховуючи викладене у процесі з'ясування концептуальних виразів принципу рівності й заборони дискримінації в трудовому праві слід звернути увагу насамперед на мету трудового права, адже вона цілісно враховує принцип рівності й без фактичного дотримання вимог цього принципу неможливе досягнення мети цієї галузі права в цілому. Осмислюючи окреслену тезу зазначимо, що сучасне трудове право, як стверджують учені [1, с. 191; 2, с. 8], є системою норм, орієнтованих як на формальне

врегулювання питань найму, перебігу трудових відносин і звільнення (вивільнення) працівників, а також на забезпечення гідних умов праці, забезпечення безпеки на робочому місці, а також захист законних прав та інтересів працівників, а перш за все – захисту їх від дискримінації й несправедливої експлуатації [3, с. 102]. При цьому в якості важливого концептуального елемента даної системи виступає пріоритет людської особистості та її гідності, тобто соціальна цінність людини й її потенціал ставиться вище прибутку та виробничих цілей роботодавця. Означена особливість сучасного трудового права, зумовлена гуманістичною правовою природою цієї галузі права, що сформувалася протягом багатьох століть становлення гуманістичного правового світогляду, й відображається, зокрема, у необхідності створення рівних можливостей для всіх суб'єктів трудових відносин, а також у неприпустимості дискримінації та дегуманізації працівників. Таким чином, беручи до уваги викладене зазначимо, що мета трудового права в Україні (як сучасній цивілізаційній правовій системі) має розглядатися крізь призму принципу рівності у двох основних аспектах. По-перше, відповідна мета може осмислюватися в позитивному аспекті (або ж, як «позитивний складовий елемент» мети трудового права), що передбачає обов'язкове сприяння розкриттю та реалізації потенціалу всіх учасників трудових відносин – без обмежень за ознаками статі, віку, стану здоров'я та інших факторів. По-друге, негативний аспект («негативний складовий елемент» мети трудового права) проявляється в ряді заборон і обмежень, адресованих як роботодавцям, так і працівникам, які повинні утримуватися від будь-яких дій, що сприяють дегуманізації інших учасників трудових відносин (у тому числі дискримінації, утисків або неповажного поводження, зокрема, у вигляді мобінгу).

Окремо в процесі дослідження концептуальних виразів принципу рівності й заборони дискримінації в трудовому праві необхідно констатувати, що цінність людини у сфері дії трудового права переважає цінність виробничого процесу та прибутку, а тому економічна (виробнича) та інша доцільність не може виправдовувати дис-

кримінацію працівників. Превалювання людської цінності над виробничими інтересами і прибутком роботодавця, як нами вже зазначалося, є одним з засадничих ідей сучасного трудового права [див., напр.: 4, с. 375; 5, с. 137-138]. Соціальна цінність людини (як працівника, так і особи, котра шукає роботу, стажиста або іншої особи, який тільки входить в сферу праці), ставиться вище власне виробничих процесів і економічних вигод. На практиці означена ідея виражається в тому, що навіть за наявності очевидної виробничої необхідності (наприклад, бажання роботодавця оптимізувати персонал або підвищити рентабельність виробничих процесів), до залучення працівника не можуть застосовуватися підходи, які ведуть до дискримінації та приниження людської гідності. Так трудове право України, як галузь права, що відповідає за впорядкування суспільних відносин у відповідній сфері в правовій, соціальній та демократичній державі, комплексно осмислює статус працівника крізь призму принципу рівності. У зв'язку з цим, працівник не може розглядатися як «простий ресурс», що використовується роботодавцями заради збільшення прибутку, а державою – для збільшення економічної активності в суспільстві. Навпаки, при укладенні трудового договору роботодавець і працівник вступають в правову взаємодію, в якому працівник отримує не лише заробітну плату, а й можливість вільної реалізації свого трудового потенціалу, залучення до так званого «світу праці», участі в суспільному житті та підвищення рівня особистої соціальної безпеки, чого працівника не можуть позбавити з дискримінаційних причин. Отже, в такому контексті будь-які спроби обґрунтувати дискримінаційні дії економічними причинами (наприклад, необхідність зниження витрат при наймі осіб певної статі, віку або стану здоров'я) суперечать суті сучасного трудового права, яка виходить з пріоритету поваги до особистості, її свободи та гідності, а, отже, заперечує виправдання дискримінації критеріями фінансової, організаційної чи іншої доцільності. Саме тому норми, закріплені в законодавстві про працю України, спрямовані не стільки на організацію та забезпечення виробничого процесу (як би

це було в разі трансформації трудового права в «право ринку праці»), скільки на забезпечення умов, за яких працівники можуть ефективно реалізувати свій трудовий потенціал й при цьому не втрачають своїх базових прав.

У рамках аналізу концептуальних виразів принципу рівності й заборони дискримінації в трудовому праві слід звернути увагу також і на те, що *трудове право передбачає збалансування інтересів роботодавця та працівника у відносинах, що складають предмет цієї галузі права*. Зазначимо, що в радянський період розвитку трудового права (як галузі права патерналістської держави) серед вчених була широко поширена думка про те, що роботодавець у трудових правовідносинах незмінно виступає сильнішою стороною, тоді як працівник завжди потребує захисту з боку держави. Однак в сучасних умовах ця точка зору науковців все частіше переглядається. Як зазначає українська дослідниця М.О. Мельничук, нині захисту потребують не лише працівники, а й роботодавці [6, с. 159]. Ця обставина обумовлена тим, що підвищені економічні ризики для приватних і публічних суб'єктів економічної діяльності нерідко породжуються так званими «професійними шахрарями», які працюють в штаті підприємств (установ, організацій) та зловживають своїми посадовими повноваженнями та можливостями. Таким чином, якщо в XX ст. прояв гуманізму в трудовому праві було тісно пов'язане із захистом працівника від нечесних або депотичних дій роботодавця (що дозволяло «зрівняти» соціально-правове становище сторін), то в XXI ст. все більш очевидною стає проблема недобросовісних працівників, що підривають стабільність діяльності роботодавця та ставлять під загрозу інтереси інших найманих працівників (трудоного колективу в цілому). Тому сьогодні принцип рівності в трудовому праві вимагає не лише захисту законних інтересів однієї сторони (виключно працівника чи виключно роботодавця), але й збалансування інтересів обох сторін та забезпечення умов, в яких права та інтереси обох сторін будуть захищеними в тій мірі, в якій ці суб'єкти перебуватимуть в соціально безпечному стані.

При цьому важливо підкреслити, що, хоча виробничі та технологічні процеси не повинні превалювати над цінністю людини, сучасні реалії вимагають врахування того, що порушення інтересів роботодавця, як ми вже зазначали, здатне завдати шкоди й іншим працівникам. Врахування цієї обставини підтверджує необхідність досягнення гармонії інтересів сторін трудового договору та неприпустимість організації відносин у сфері праці на ризикових і конфліктних засадах [див., напр.: 7, с. 77, 84-86, 144; 8, с. 187-188; 9, с. 56, 322, 370-371]. При цьому враховуючи зміст «балансу інтересів» [див., напр.: 10, с. 116] зазначимо, що у контексті розглядуваного принципу цей «баланс» впливає із визнання цінності та гідності кожного учасника трудових відносин.

Додатково в процесі з'ясування концептуальних виразів принципу рівності й заборони дискримінації в трудовому праві необхідно звернути увагу й на те, що *трудове право встановлює, захищає та охороняє особливий правовий статус вразливих категорій працівників, дозволяючи вирівнювати у сфері праці та зайнятості становище осіб, які в силу різних обставин не можуть повною мірою реалізувати своє право на рівність, а перш за все – в рівній мірі перебувати в соціально-безпечному становищі*. Хоча, як ми вже зазначали, трудове право України вибудоване на принципі збалансування інтересів сторін трудових правовідносин, що відповідає принципу рівності, слід зауважити, що в дійсності окремі категорії працівників потребують особливого трудово-правового захисту, що сприяє їх рівності. Підставами такого трудо-правового захисту можуть бути біологічні, соціально-економічні або правові підстави, урахування яких не слід інтерпретувати як протиправне (негативне) відхилення від ідеї рівності та обов'язковості недопущення дискримінації з огляду на її заборону. Відповідне виключне ставлення до особливих категорій працівників (працівників з інвалідністю, молодих працівників, працівників передпенсійного віку, а також працівників з особливими сімейними зобов'язаннями та вагітних працівниць) відповідає гуманістичному характеру сучасного трудового права,

адже визнання нерівного становища окремих груп у реальних соціально-економічних умовах веде до необхідності встановлення для них підвищених правових гарантій, які дозволять вирівняти належний рівень їх соціальної безпеки. Отже, мета таких позитивних заходів – нівелювати об'єктивні фактори, що перешкоджають повноцінній реалізації права на працю, на рівність у сфері праці, а перш за все – на перебування в соціально-безпечних умовах буття. Тому, відповідні заходи, які передбачаються трудовим законодавством, не є вираженням якихось дискримінаційних «привілеїв» для одних груп працівників на шкоду іншим, а навпаки, ці спеціальні гарантії та пільги покликані компенсувати фактичні труднощі, обумовлені, наприклад, станом здоров'я, сімейними обов'язками або віковими особливостями, й тим самим забезпечити реальну рівність можливостей працюючих громадян.

Також в рамках цієї наукової розвідки у контексті з'ясування концептуальних основних виразів принципу рівності й заборони дискримінації в розглядуваній галузі праві доцільно відзначити те, що у *трудовому праві приділяється досить широка увага ролі морально-етичних правил в упорядкуванні трудових і пов'язаних із ними відносин, що узгоджується із вимогами принципу трудового права, що мають насамперед морально-етичну природу*. Розглядаючи цю характеристику сучасного трудового права України слід зазначити, що ця галузь права не обмежується виключно правовими нормами, що встановлюють порядок найму, звільнення або розподілу обов'язків між працівником і роботодавцем. На сьогоднішній день норми, які впорядковують відносини у сфері дії трудового права, враховують морально-етичну складову правового впливу на суб'єкти права, забезпечуючи таким чином належну атмосферу в трудовому колективі, у взаєминах між працівником і роботодавцем, а також органічно доповнюючи інші правила та стандарти законодавства. Зважаючи на це ми можемо помітити наявність низки кодексів і правил етичної поведінки, що діють для різних груп працівників. Відповідні акти, як видається, створюють цілісний морально-етичний фон,

без якого ускладнюється фактична реалізація принципу рівності.

Висновки. Підводячи підсумок викладеному слід зазначити, що принцип рівності та заборони дискримінації в трудовому праві не зводиться до окремих норм, в яких проголошується ідея рівності, а також забороняється нерівне поводження. Відповідний принцип насправді є фундаментом, на якому вибудовується сучасне трудове право України, визначаючи його гуманістичну природу, мету, ряд завдань і пронизуючи собою всі рівні правового регулювання трудових відносин. Перш за все, важливо враховувати, що сучасне трудове право ґрунтується на визнанні самоцінності працівника (як людини), що передбачає неможливість виправдання дискримінаційних практик «економічною доцільністю», іншими виробничими інтересами. Крізь призму вимог принципу рівності повага до людської гідності стає основоположним критерієм, за яким оцінюється правомірність дій роботодавця і держави у відповідній сфері. Крім того, хоча історично склалося так, що трудове право спочатку було орієнтоване на захист працівника як більш вразливу сторону відносин, сучасний підхід в реалізації захисної функції цієї галузі права передбачає також урахування та захист законних інтересів роботодавця. У цьому контексті трудове право прагне збалансувати інтереси праців-

ника і роботодавця, хоча цей баланс досягається не шляхом обмеження прав працівників, а за рахунок взаємної відповідальності та недопущення зловживань з боку всіх учасників трудових відносин. Важливою особливістю трудового права, обумовленого дією принципу рівності та заборони дискримінації також є те, що цей принцип в умовах фактичної нерівності (наприклад, у разі, коли працівником є особа з інвалідністю чи вагітна жінка) вимагає здійснення додаткових заходів, які охоплені політикою позитивної дискримінації, яка визнає, що формальна рівність сама по собі не здатна усунути реальні перешкоди до реалізації права на працю. Також важливо враховувати й те, що у сфері праці та зайнятості діють кодекси етичної поведінки працівників, які покладають на них обов'язок дотримуватися етичних норм, а, отже, не допускати грубого поводження і приниження гідності, що прямо корелюють з вимогами зазначеної засади. Відтак, аналізуючи концептуальне вираження принципу рівності і заборони дискримінації в трудовому праві слід зазначити, що вказана засаднича ідея забезпечує реалізацію основної місії цієї галузі права – утвердження справедливих і гуманних умов праці, в яких кожен учасник трудових відносин розглядається як власник невід'ємних прав і свобод, що заслуговує поваги і правового захисту.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Панасюк О.Т. Мета трудового права як вияв його телеологічного аспекту. *Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми: тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV між-нар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 5–6 жовтня 2012 р.)*; за ред. В.В. Жернакова. Харків: Право, 2012. С. 189-193.
2. Щербина В.І. Функції трудового права: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2009. 32 с.
3. Гладкий В.В. Мета трудового права як сучасної цивілізаційної цінності. *Соціальне право*. 2021. № 3. С. 99-105. doi:10.32751/2617-5967-2021-03-12.
4. Ткаченко І.В., Шпарка І.І. Виробничий травматизм—проблема сучасності: актуальні аспекти, причини та шляхи запобігання. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Серія: Економічні науки*. 2013. № 2. С. 375-381.
5. Яковлев О.А. Правові засади встановлення умов праці за трудовим законодавством України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2019. 460 с.
6. Мельничук Н.О. Збалансування інтересів сторін трудових відносин як засада забезпечення договірного регулювання таких відносин з боку держави. *Часопис Київського університету права*. 2010. № 4. С. 158-162.
7. Дибань М.П. Порушення трудових прав працівників у сучасних умовах: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 250 с.

8. Сіроха Д.І. Значення актів локальної нормотворчості в регулюванні праці. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. Т. 1, Вип. 3 (28). С. 186-190. doi:10.32837/руuv.v1i3(28).344.

9. Швець В.О. Проблеми правового регулювання забезпечення стабільності трудових правовідносин: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2020. 445 с.

10. Андрушко А.В. «Баланс інтересів»: експлікація поняття в контексті трудового права. *Університетські наукові записки*. 2015. № 1. С. 109-119.

Дата першого надходження рукопису до видання: 20.09.2025

Дата прийнятого до друку рукопису після рецензування: 16.10.2025

Дата публікації: 28.11.2025