

This paper offers a systematic analysis of discrimination in the sphere of work, conceptualised as a multidimensional legal, social, and economic phenomenon that directly impinges upon guarantees of equality and human freedom upheld by the Constitution of Ukraine, labour legislation, and international treaties. Drawing on scholarly definitions of discrimination as well as those provided in the Law of Ukraine “On the Principles of Prevention and Combating Discrimination in Ukraine” and in ILO Convention No. 111, the paper elucidates the essence of discrimination in the world of work. It finds that discrimination in this domain involves circumstances – prohibited at the statutory level – that undermine the idea of equality, destabilise the labour market, restrict the realisation of certain categories of workers’ labour potential, and, in so doing, impede the socio-economic development of the state. Special emphasis is placed on identifying the specific indicators of discrimination in the field of work. It is emphasised that discrimination invariably infringes the principle of equality, arising from entrenched stereotypes in the labour market and/or the subjective motives of supervisors, colleagues, or other parties involved in employment relations. Moreover, discrimination in the world of work may manifest at virtually every stage of labour relations – whether their formation, ongoing course, suspension, or termination – and frequently affects socially vulnerable segments of the working-age population. Notably, discrimination in the employment sphere constitutes a complex socio-economic phenomenon with varied legal, social, and economic ramifications, including various forms of liability that correspond in severity to the social harm or social danger posed by the discriminatory act (or omission). It is noted that discrimination arises directly from a discriminatory act (or omission) in the world of work, and thus qualifies as an offence. The perpetrator (subject) of such a violation is a person with a genuine capacity to influence labour relations, typically by making managerial decisions. The object of discrimination is an individual’s equality in the realm of work, while the injured party is any person whose equality in employment is questioned or unjustly diminished. The subjective aspect of a discriminatory offence presupposes intent and a discriminatory motive. As for its objective aspect, discriminatory behaviour may manifest through active deeds or through deliberate inaction.

Keywords: *discrimination at work, discrimination, equality, labor law, labor legislation.*

Постановка питання. Питання дискримінації в сфері праці займає одне з ключових місць в сучасній юридичній науці, присвяченій дослідженню прав працездатної людини та відносин з приводу охорони, захисту і забезпечення права людини на рівність. При цьому, хоча забезпечення рівності й заборони дискримінації визнається одним з найважливіших завдань правової держави [1, с. 22; 2, с. 2], а законодавство України (як і багатьох інших держав) виходить з того, що дискримінація у сфері праці несумісна з базовими принципами рівноправності та гуманізму, закріпленими чинним законодавством і низкою міжнародно-правових актів, ратифікованих національним парламентом, на практиці досі часто спостерігаються дискримінаційні обмеження трудових прав жінок, осіб з інвалідністю, молоді, осіб передпенсійного віку та інших соціально вразливих категорій працездатної частини населення [див., напр.: 3, с. 153]. При цьому особливо актуальним вказане питання постає в умовах триваючої війни, поточних соціально-економічних кризових явищ, глобалізації та стрімкого розвитку ринкових відносин, в рамках чого збільшується затребуваність в кваліфікованих працівниках, а також в гідних умовах праці працівників. Саме за таких умов часто індивідуальні особливості особи часто стають причиною упередженого ставлення з боку роботодавців або колег по роботі, що знижує рівень

соціальної безпеки в сфері праці, а також позначається на обстановці безпеки в сфері економічної безпеки держави, що неприпустимо як в період війни, так і в період післявоєнного відновлення України.

Аналіз наукової літератури та невирішені раніше питання. Аналізуючи наявну наукову літературу можемо визначити, що низці проблемних питань дискримінації у сфері дії трудового права вже приділялась увага ряду учених і дослідників, серед яких: Н.М. Вапнярчук [3], С.В. Вишновецька [4], Л.І. Гарасимків [5], Т.В. Колеснік [1], Н.М. Олійник [6], І.С. Сахарук [7], О.В. Старчук [8], І.М. Твердовський [9], В.В. Шишко [2] та ін. Наукові напрацювання цих та ін. учених являють собою достатній теоретичний фундамент для розкриття комплексної сутності дискримінації у сфері праці.

Таким чином, **метою** цієї наукової праці є визначення комплексної сутності дискримінації у сфері праці. Для досягнення цієї мети необхідно виконати такі *завдання*: 1) визначити ключові теоретичні підходи до розуміння дискримінації у сфері праці, а також норми законодавства, в яких закріплюється визначення такого виду протиправної поведінки; 2) сформулювати визначення поняття «дискримінація у сфері праці»; 3) виявити та проаналізувати основні характеристики дискримінації у сфері праці; 4) сформулювати узагальнюючі висновки.

Виклад основного матеріалу. Розглядаючи сутність дискримінації у сфері праці насамперед слід зазначити, що поняття «дискримінація» в загальному контексті інтерпретується як обмеження прав певних фізичних або юридичних осіб порівняно з іншими особами без законних і об'єктивних на те підстав. У контексті сфери дії трудового права відповідне поняття набуває особливої значущості, адже у цій площині соціальної взаємодії йдеться про сферу, де людина реалізує одну з найважливіших життєвих функцій – можливість реалізувати свій трудовий потенціал, працювати на відплатній основі, а отже – забезпечувати власне благополуччя, виражене в соціально-безпечному бутті.

Утім, незважаючи на очевидну важливість розуміння сутності дискримінації у сфері праці відзначимо, що в чинному трудовому законодавстві не міститься чіткого визначення цього поняття. Водночас необхідно наголосити, що у п. 2 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» законодавцем дається загальне визначення поняття «дискримінація», підходи в формулюванні якого подібні до тих, що використані в процесі інтерпретації сутності дискримінації відображені й у міжнародних актах, а перш за все в Конвенції Міжнародної організації праці 1958 р. № 111. Аналізуючи визначення, окреслені в цих актах, а також підходи вчених до тлумачення поняття «дискримінація у сфері праці» [див., напр.: 1, с. 23-24; 3, с. 154; 4, с. 104; 7, с. 52; 9, с. 107-108] можна виокремити такі особливості дискримінації у сфері праці:

1) дискримінація у сфері праці в цілому є ситуацією, обумовленою юридично значущими діями (чи бездіяльністю), що прямо суперечать встановленим у законодавстві України заборонам дискримінації. В контексті цього зауважимо, що сучасне трудове право України, комплексно вибудоване на принципі рівності та заборони дискримінації, закріплює неприпустимість такої поведінки на всіх рівнях правового регулювання, а саме на рівні Конституції України і спеціальних законодавчих актів, підзаконних нормативно-правових актів, ратифікованих міжнародних договорів [5, с. 304]. Відповідна багаторівнева нормативно-правова основа механізму запобігання та протидії дискримінації у сфері праці вказує на прихильність законодавця парадигмі людиноцентричного розвитку держави, яка практично недосяжна без запобігання та боротьби з дискримінацією у трудових відносинах,

що також узгоджується з міжнародними зобов'язання України у даній сфері (беручи до уваги право Міжнародної організації праці);

2) предметом дискримінації завжди виступає рівність. Так, в контексті трудових відносин мова йде насамперед про рівність прав, можливостей працівника і поведінки з працівником (включаючи також тих, хто бажає замістити вакантну посаду, стажистів). Тому, будь-яке необґрунтоване розрізнення, через яке особа виявляється ущемленою у праві на працю та в інших правах у сфері праці та зайнятості, ставить під сумнів сутнісну основу сучасної правової системи України – безумовну рівність усіх людей у своїй гідності та основних правах, яка може бути переглянута лише відповідно до чинного законодавчого акту, який відповідає Конституції України;

3) дискримінація у сфері праці являє собою складне соціально-економічне явище, що має різноманітні правові, соціальні та економічні наслідки. Аналізуючи цю особливість дискримінації відзначимо, що порушення принципу рівності та заборони дискримінації підриває фундаментальні конституційні установки про пріоритет людської особистості та її трудових прав. При цьому, оскільки зазначена ідея є не лише гуманістичною ідеєю, якої слід слідувати в контексті морально-етичного імперативу, що загальноприйнятий у державі та суспільстві, а являє собою обґрунтований, раціональний імператив в сучасній державі, дискримінація негативно впливає на ринок праці, знижуючи його прозорість і ефективність, а також провокуючи соціальну напруженість. Також слід визнати, що згубний вплив подібної практики (насамперед у сфері праці) може негативно позначатися на розвитку ринкової економіки в Україні, а отже – й на безпековій обстановці у сфері забезпечення економічної (також національної в цілому) безпеки, що вкрай неприпустимо в умовах війни та подальшого повоєнного відновлення держави;

4) найбільш часто дискримінації піддаються соціально вразливі категорії населення, зокрема: жінки (насамперед вагітні та матері, що годують груддю), особи з особливим сімейними обов'язками, особи з інвалідністю, особи похилого віку, молодь без досвіду роботи, представники національних меншин та ін. При цьому вказані особливі категорії працездатних осіб, як правило, не здатні конкурувати на рівних з іншими працівниками в силу тих чи інших обставин. Зважаючи на це, зазначимо, що дискримінація у сфері праці та зайнятості лише посилює становище відповідного кола працездатних громадян й нерідко «запечатуює» у ситуації бідності чи соціальної ізоляції, що неприпустимо в правовій і соціальній державі;

5) причини дискримінації можуть носити як об'єктивний, так і суб'єктивний характер. Розглядаючи цю характеристику дискримінації зауважимо, що до відповідних об'єктивних факторів можуть відноситись, наприклад, стійкі стереотипи на ринку праці, історично культивовані упередження, гендерні ролі та ін. Натомість відповідний суб'єктивний аспект дискримінації у сфері праці проявляється в особистих упередженнях роботодавців чи інших суб'єктів, які, керуючись прямим умислом, несправедливо обмежують реалізацію і розвиток трудового потенціалу окремих груп працівників;

6) дискримінація у сфері праці охоплює фактично усі стадії виникнення, перебігу, призупинення та припинення трудових відносин (це можемо помітити під час аналізу видової структури дискримінації за критерієм сутності наслідків, які стали причиною дискримінації [див., напр.: 9, с. 101-102]), а саме: при наймі та звільненні, при наданні доступу до певних посад (професійна сегрегація), в системі оплати праці, у процесі навчання та професійної підготовки (перепідготовки), при кар'єрному просуванні, у

доступі до гнучких форм зайнятості (тимчасових та постійних), а також при розподілі колективних благ (приміром, тих, що обумовлені результатами трудової діяльності трудового колективу, бригади) та ін. [3, с. 153-154; 8, с. 133]. При цьому різні слід наголосити, що як види, так і форми дискримінації (пряма, непряма [2, с. 5; 9, с. 105], а також структурна) часто переплітаються, утворюючи комплексне порушення принципу рівності працездатних осіб;

7) дискримінація є ситуацією, що обумовлюється саме дискримінаційною дією (або бездіяльністю) у сфері праці, що кваліфікується як правопорушення й характеризується наявністю таких елементів [див., напр.: 10, с. 101; 11; 12]:

– суб'єкт протравного діяння (дискримінаційного порушення). В якості такого суб'єкта зазвичай виступає особа, що володіє реальною можливістю впливати на трудові відносини (наприклад, накладати дисциплінарні стягнення, підписувати трудові договори, визначати розмір заробітної плати) й, як правило, приймати управлінські рішення (тобто таким найчастіше виступає роботодавець, керівник структурного підрозділу, фахівець з кадрової роботи та ін.). У ряді випадків означений суб'єкт користується службовим становищем, що дозволяє йому визначати умови праці (прийом на роботу, просування по службі, оплату праці, навчання працівників тощо) або в інший спосіб безпосередньо впливати на іншу особу – потерпілого від дискримінації (видавати накази, затверджувати штатний розпис, обирати кандидатів на вакантні посади) в силу того, що така особа (потерпіла від дискримінації особа) володіє так званим «залежним» статус (зокрема, якщо мова йде про особу, котра бажає працевлаштуватися) або більш низьке службове становище, що дає адміністративну (організаційну) можливість для вчинення порушень та дозволяє часто залишатися таким порушенням законодавства непоміченими. Важливо підкреслити, що значно рідше суб'єктом дискримінації у сфері праці може бути працівник по відношенню до іншого працівника (наприклад, менеджер середньої ланки, що володіє неформальним авторитетом або впливом на розподіл обов'язків), хоча можливості вчинення ними дискримінації відносно колег неможливо ігнорувати, а особливо після заборони в ст. 2-2 Кодексу законів про працю України мобінгу (цькування);

– об'єктом протиправної дії є рівність особи у сфері праці. Оскільки дискримінація у сфері праці зазіхає на рівність у трудових відносинах, об'єктом, якому заподіюється шкода, є саме рівне право кожного працівника (або здобувача) на працю та рівні умови її здійснення. З позиції сучасної доктрини трудового права йдеться про комплексний об'єкт, що охоплює як конституційний принцип рівності (узгоджений із визнанням того, що людина, її життя та здоров'я є соціальним пріоритетом, а гідність будь-якої людини є безумовною цінністю), так і конкретні трудові гарантії, закріплені в законодавстві про працю;

– потерпілий від дискримінаційних дій (бездіяльності), яким може бути будь-яка фізична особа, чия рівність у сфері праці та зайнятості ставиться під сумнів або ж безпідставно применшується. Це може бути: а) вже найнятий працівник (як штатний працівник, так і особа, котра працює за контрактом); б) особа, котра бажає вступити на роботу (здобувач, стажист); в) особа, яка перебуває в трудових відносинах з організацією в інших формах взаємодії з приводу праці (наприклад, на підставі цивільно-правового договору, яким маскується фактичне виконання функції штатного працівника). При цьому, важливо підкреслити, що статус потерпілого від дискримінації у сфері праці не залежить від того, чи розуміє відповідна особа те, що її право на рівність було порушено. Вказане

пояснюється тим, що факт дискримінації така особа часто може лише відчувати, приміром, в якості незрозумілої перешкоди в побудові кар'єри чи в результаті отримання невинувато низької заробітної плати тощо;

– суб'єктивна сторона, що припускає умисел, наявність дискримінаційного мотиву. Осмислюючи суб'єктивну сторону дискримінаційного протиправного діяння слід зазначити, що для цього діяння характерними мотивами часто є, наприклад: а) упередження (расове, національне, релігійне, гендерне та ін.), коли роботодавець (або інший суб'єкт) свідомо керується стереотипами чи упередженнями; б) особиста неприязнь, заснована на особистих конфліктах, чи така, що набуває дискримінаційного забарвлення, якщо причинами порушення вимог принципу рівності та заборони дискримінації в трудовому праві служать окреслені законом відмінні риси відповідної особи; в) професійні упередження, коли дискримінаційна практика підтримується всією організацією або окремим її підрозділом, групами працівників; г) економічний мотив, який часто призводить до виправдання дискримінації «інтересами підприємства». Крім того, в розглядуваному питанні вкрай важливо розуміти також і те, що об'єктивно дискримінаційні дії можуть відбуватися й при непрямому умислі або при змішаній формі вини;

– об'єктивна сторона, яка виражається в тому, що дискримінаційна поведінка може об'єктивуватись як в активних вчинках (діях), так і в свідомій бездіяльності. Дискримінація у сфері праці в формі дії найчастіше виражається у: відмові в прийомі на роботу через стать, вік, релігію; заниженні заробітної плати для певної групи працівників; створенні штучних бар'єрів при просуванні у кар'єрі тощо. Що ж стосується такої форми, як бездіяльність, то вони найчастіше виражаються в навмисній відмові у адаптації робочого місця для осіб з інвалідністю чи вагітної працівниці; ухиленні від розгляду скарг про дискримінацію (зокрема, сексуальні домагання на робочому місці); ігноруванні необхідності переведення вагітної жінки на більш легку роботу та ін. При цьому, розглядаючи об'єктивну сторону дискримінаційного правопорушення у сфері праці важливо враховувати причинно-наслідковий зв'язок між дією (або бездіяльністю) та порушенням принципу рівності та заборони дискримінації у сфері праці, а тому, аналізуючи об'єктивну сторону цього протиправного діяння завжди потрібно встановлювати, що саме через дискримінаційні мотиви особа втратила (або не отримала) можливість користуватися своїми правами нарівні з іншими працівниками (стажистами, особами, які бажають працевлаштуватися).

8) дискримінація у сфері праці обумовлює різні види відповідальності [9, с. 108]. Законодавство України передбачає можливість притягнення порушника до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, цивільно-правової чи навіть кримінальної відповідальності – залежно від міри суспільної шкоди (чи суспільної небезпеки) та тяжкості наслідків вчинених дій (бездіяльності) [6, с. 131-132]. Відповідне різноманіття видів юридичної відповідальності за розглядувані протиправні діяння дозволяє усвідомити: те, що дискримінація у сфері праці є не лише поведінкою, яка суперечить морально-етичному імперативу розвитку суспільства, але й є діями (бездіяльністю), яка може становити як суспільну шкоду, так і суспільну небезпеку; справедливу пропорційність підходу держави і суспільства до вирішення проблеми дискримінації, оскільки забезпечення рівності у сфері праці розглядається не лише як юридичний, а й як морально-етичний обов'язок кожного учасника трудових відносин, суспільства та держави.

Висновки. З огляду на викладене відзначимо, що під дискримінацією у сфері праці в цілому слід розуміти будь-яке протиправне розрізнення (або перевагу), засноване на

непередбаченому законом критерії (статевої, расової, вікової та іншої ознаки), результатом чого стає невизнання в цілому чи применшення прав або можливостей людини в сфері праці (часто і в сфері зайнятості). Відтак, дискримінація у сфері праці, з одного боку, незмінно пов'язана з прямим чи опосередкованим порушенням принципу рівності, закріпленого в законодавстві України та міжнародних нормах, а з іншого боку, вона об'єктивується під впливом цілого ряду об'єктивних і суб'єктивних факторів, включаючи упередження в професійному (корпоративному) середовищі, особисті мотиви учасників трудових відносин та історично сформовані соціальні стереотипи щодо окремих груп працездатної частини населення. Таким чином, сутність дискримінації у сфері праці зводиться до усвідомленого порушення права на рівність, що здійснюється суб'єктом, який володіє формальною або неформальною владою, що в цілому підриває гуманістичний характер трудового права, загрожує гармонійному розвитку ринку праці та ставить під загрозу повноцінної реалізації конституційного принципу пріоритетності людини, її життя, здоров'я, а також поваги людської гідності кожної особи у сфері праці. Зважаючи на це, юридична оцінка дискримінації передбачає чітку кваліфікацію дій (чи бездіяльності) суб'єкта, наділеного повноваженнями впливати на форму, зміст і хід трудових відносин, а також встановлення прямого причинно-наслідкового зв'язку між мотивами порушника та утиском прав потерпілого від відповідних протиправних діянь.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Колеснік Т.В. Запобігання дискримінації у сфері праці: актуальні питання. *Правовий часопис Донбасу*. 2024. № 1 (86). С. 22-26. doi:10.32782/2523-4269-2024-86-22-26.
2. Шишко В.В. Деонтологічні аспекти забезпечення рівності та недискримінації в трудових правовідносинах. *Академічні візії*. 2024. № 37. С. 1-8. doi:10.5281/zenodo.14173889.
3. Вапнярчук Н.М. До питання дискримінації у сфері трудових відносин в умовах сьогодення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2022. Вип. 73, Ч. 1. С. 151-156. doi:10.24144/2307-3322.2022.73.25.
4. Вишновецька С.В., Дорошенко Т.А. Поняття та види дискримінації в трудовому праві. *Наукові праці Київського авіаційного інституту. Серія: Юридичний вісник «Повітряне і космічне право»*. 2020. Вип. 4 (57). С. 103-109.
5. Гарасимків Л.І. Забезпечення рівноправності у сфері праці – одне з основоположних завдань держави. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2024. № 1. С. 303-307. doi:10.24144/2788-6018.2024.01.53.
6. Олійник Н.М. Забезпечення рівності прав громадян при прийнятті на роботу: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2018. 197 с.
7. Сахарук І.С. Теоретико-правові підходи до визначення поняття дискримінація у сфері праці. *Соціальне право*. 2017. № 1. С. 45-54.
8. Старчук О.В. Принципи трудового права України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луцьк, 2011. 187 с.
9. Твердовський І.М. Заборона дискримінації у сфері праці: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2011. 183 с.
10. Волинець В.В. Уточнення поняття «дискримінація у сфері праці». *Право і суспільство*. 2018. № 2, Ч. 2. С. 97-102.
11. Рабінович С.П., Панкевич О.З. Тест на недискримінацію в практиці Європейського

суду з прав людини: оцінювальні аспекти. *Право України*. 2017. № 4. С. 97-107.

12. Стайков І. Забраната за дискримінація и трудовоправният институт на професионалната квалификация. *Право без граници*, 2004. № 1-2. С. 65-77.

УДК 346.2

DOI: 10.32751/2617-5967-2025-02-03

Денисюк М. О.

PhD, асистент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

ВПЛИВ ВОЄННОГО СТАНУ НА ДИСТАНЦІЙНУ ЗАЙНЯТИСТЬ В УКРАЇНІ

У статті досліджено комплексний вплив воєнного стану на правове регулювання дистанційної зайнятості в Україні. Проаналізовано нормативно-правові акти, прийняті після 24 лютого 2022 року, зокрема Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX, які суттєво спростили процедури запровадження дистанційної роботи. Виявлено, що законодавчі зміни дозволили роботодавцям оперативно переводити працівників на дистанційний режим без дотримання процедури зміни істотних умов праці та без обов'язкового укладення письмового трудового договору. Водночас встановлено обмеження трудових гарантій працівників: подовжено робочий час до 60 годин на тиждень для об'єктів критичної інфраструктури, скорочено тривалість відпочинку та обмежено право на відпустки. Особливу увагу приділено правовому статусу працівників, які виконують дистанційну роботу за межами України, та специфіці регулювання праці державних службовців. Проаналізовано судову практику Верховного Суду щодо права працівників на негайне звільнення у разі неможливості забезпечення безпечних умов праці. Обґрунтовано висновок про те, що воєнний стан став каталізатором розвитку дистанційної зайнятості та апробації нових правових механізмів у трудовому праві, які доцільно інтегрувати в законодавство мирного часу.

Ключові слова: *дистанційна робота, воєнний стан, трудові відносини, Закон № 2136-IX, трудовий договір, режим робочого часу, призупинення трудового договору, судова практика.*

The article examines the comprehensive impact of martial law on the legal regulation of remote employment in Ukraine. It analyzes the regulatory and legal acts adopted after February 24, 2022, in particular, the Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations under Martial Law" No. 2136-IX, which significantly simplified the procedures for introducing remote work. It was found that legislative changes allowed employers to quickly transfer employees to remote work without following the procedure for changing essential working conditions and without the mandatory conclusion of a written employment contract. At the same time, restrictions on employees' labor guarantees were established: working hours were extended to 60 hours per week for critical infrastructure facilities, the duration of rest periods was reduced, and the right to vacation was restricted. Particular attention was paid to the legal status of employees who