

УДК 349.2 (349.3)

DOI <https://doi.org/10.37687/2413-7189.2025.1.1>

Бахновська І. П.,

кандидат юридичних наук, доцент,

доцент кафедри права

Вінницького торговельно-економічного інституту

Державного торговельно-економічного університету

ORCID: 0000-0002-9236-9424

Ткачук В.,

здобувач вищої освіти

Вінницького торговельно-економічного інституту

Державного торговельно-економічного університету

ПРАВОВІ МЕХАНІЗМИ ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

LEGAL MECHANISMS TO COMBAT DISCRIMINATION IN THE WORKPLACE

У статті досліджуються теоретико-правові основи запобігання та протидії дискримінації на робочому місці в умовах трансформації українського законодавства відповідно до європейських та міжнародних стандартів. Автори аналізують сутність дискримінації як явища у сфері трудових правовідносин, її основні форми, причини та наслідки для працівників, роботодавців та суспільства в цілому. Увага акцентується на розкритті правових механізмів захисту від дискримінації, зокрема національного та міжнародного рівнів, з урахуванням сучасного соціально-економічного контексту України, включаючи воєнний стан. Праця розглядається не лише як засіб матеріального забезпечення, але і як один із ключових елементів самореалізації особистості в суспільстві. Незважаючи на численні гарантії у законодавстві, автори констатують, що дискримінація залишається розповсюдженим явищем, яке часто набуває прихованих форм. Це може проявлятися у вигляді нерівного ставлення на етапах прийому на роботу, в оплаті праці, умовах праці, можливостях для просування по службі тощо. Найбільш поширеними підставами дискримінації є стать, вік, стан здоров'я, расова або національна приналежність, релігійні переконання, соціальне походження, а також участь у профспілковій чи антикорупційній діяльності. У межах статті проаналізовано чинне українське законодавство, яке визнає поняття дискримінації та закріплює заборону дискримінаційної поведінки в трудових правовідносинах. У роботі окрема увага приділяється явищу мобінгу (цькування на робочому місці), який законодавчо закріплений у Кодексі законів про працю України як окрема форма дискримінаційної поведінки. Стаття містить аналіз судової практики, що ілюструє реальні випадки порушення трудових прав. У контексті євроінтеграційного курсу України автори звертають увагу на необхідність адаптації трудового законодавства до вимог Європейського Союзу, зокрема в частині реалізації принципу рівності та заборони дискримінації. Вказується, що формальне існування правових норм не гарантує їх фактичного дотримання без належного контролю, правозастосовної практики та просвітницької роботи.

Ключові слова: дискримінація, трудові права, мобінг, правовий захист, рівність, гендерна рівність, профспілкова діяльність, законодавство, євроінтеграція, судова практика.

The article examines the theoretical and legal foundations of preventing and combating discrimination in the workplace in the context of the transformation of Ukrainian legislation in accordance with European and international standards. The authors analyze the essence of discrimination as a phenomenon in the sphere of labor relations, its main forms, causes and consequences for employees, employers and society as a whole. The focus is on revealing the legal mechanisms of protection against discrimination, in particular at the national and international levels, taking into account the modern socio-economic context of Ukraine, including martial law. Work is considered not only as a means of material support, but also as one of the key elements of self-realization of the individual in society. Despite numerous guarantees in the legislation, the authors state that discrimination remains a widespread phenomenon, which often takes on hidden forms. This can manifest itself in the form of unequal treatment at the stages of employment, in wages, working conditions, opportunities for promotion, etc. The most common grounds for discrimination are gender, age, health status, racial or national origin, religious beliefs, social origin, as well as participation in trade union or anti-corruption activities. The article analyzes the current Ukrainian legislation, which defines the concept of discrimination and establishes the prohibition of discriminatory behavior in labor relations. The work pays special attention to the phenomenon of mobbing (harassment in the workplace), which is legally enshrined in the Labor Code of Ukraine as a separate form of discriminatory behavior. The article contains an analysis of judicial practice, illustrating real cases of violation of labor rights. In the context of Ukraine's European integration course, the authors draw attention to the need to adapt labor legislation to the requirements of the European Union, in particular in terms of implementing

the principle of equality and the prohibition of discrimination. It is indicated that the formal existence of legal norms does not guarantee their actual compliance without proper control, law enforcement practice and educational work.

Key words: *discrimination, labor rights, mobbing, legal protection, equality, gender equality, trade union activity, legislation, European integration, judicial practice.*

Постановка проблеми. У сучасному суспільстві праця є не лише засобом забезпечення матеріального добробуту, а й важливою формою соціальної самореалізації особистості. Саме тому рівність прав у сфері трудових відносин посідає особливе місце в системі прав людини. Попри наявність законодавчих гарантій, проблема дискримінації на робочому місці залишається актуальною і багатогранною. Працівники можуть стикатися з упередженим ставленням через стать, вік, стан здоров'я, національність, релігійні переконання чи інші ознаки. Такі прояви дискримінації часто мають прихований характер і можуть відбуватися як на етапі прийому на роботу, так і в процесі трудової діяльності, впливаючи на умови праці, розмір оплати, кар'єрні можливості та стабільність зайнятості.

Враховуючи євроінтеграційний курс України та необхідність приведення національного законодавства у відповідність до міжнародних стандартів, питання запобігання дискримінації набуває нового звучання. Важливо не лише виявити основні форми порушень прав працівників, а й дослідити ефективність існуючих правових механізмів захисту. Аналіз цієї теми сприятиме глибшому розумінню проблеми та формуванню практичних пропозицій щодо удосконалення трудового законодавства України, що дозволить забезпечити гідні умови праці та рівність можливостей для всіх громадян.

Актуальність дослідження зумовлена необхідністю удосконалення правового механізму запобігання дискримінації в трудових правовідносинах, забезпечення ефективного захисту прав працівників та адаптації національного законодавства до європейських стандартів. Попри формальні гарантії, на практиці працівники часто стикаються з прихованими або відкритими проявами дискримінації, які ускладнюють доступ до гідної праці, професійного розвитку та рівної оплати праці. Аналіз даної проблематики є важливим для розробки рекомендацій щодо підвищення ефективності правового захисту в цій сфері.

Аналіз останніх наукових досліджень і публікацій. Питання забезпечення гендерної рівності та неприпустимості підміни понять диференціації праці та дискримінації розглядалися у працях українських науковців. Так Т.В. Колеснік досліджувала забезпечення гендерного балансу при реалізації права на працю та дійшла висновків про необхідність «чіткого механізму який повинен базуватися на міжнародному досвіді, національних стандартах та пропозиціях українського бізнесу». Новіченко Н.В. розглядає проблеми гендерної рівності у трудових

відносинах, та зазначає що «провідну роль у даному процесі займає Європейський Союз, який активно в своєму законодавстві розвиває засади гендерної рівності, через змістовні приписи щодо недискримінації, рівних прав та можливостей для чоловіків і жінок». Т.В. Красюк, В.І. Тітова, розглядаючи питання гендерної рівності в трудових відносинах дійшли висновків, що «Україна перебуває на шляху виправлення гендерного законодавства та впровадження норм, принципів і положень, закріплених у міжнародно-правових актах, пов'язаних із наданням рівних прав і можливостей чоловікам і жінкам у трудових відносинах» [4, с. 176].

Метою дослідження є комплексне дослідження явища дискримінації на робочому місці у контексті трудового права, виявлення її основних форм та проявів, аналіз чинного законодавства України та міжнародних правових актів, а також розробка пропозицій щодо вдосконалення правових механізмів протидії дискримінації в сфері праці.

Виклад основного матеріалу. Поняття дискримінації у сфері праці має багатовимірний зміст, який закріплений як у національному законодавстві України, так і в міжнародних нормативно-правових актах. Згідно із Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», дискримінація – це ситуація, за якої особа або група осіб через певні ознаки, як-от раса, колір шкіри, політичні, релігійні чи інші переконання, стать, вік, інвалідність, соціальне походження, громадянство, стан здоров'я, місце проживання, майновий стан тощо, зазнає обмежень у реалізації чи користуванні своїми правами й свободами. Ці обмеження можуть бути як явними, так і прихованими, і виникати у будь-якій формі, крім випадків, коли вони є правомірними, об'єктивно обґрунтованими і необхідними для досягнення легітимної мети [7].

Міжнародне розуміння дискримінації, зокрема в межах Конвенції МОП №111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять», також наголошує на будь-якому розрізненні, недопущенні або перевазі, що призводить до порушення рівності можливостей у трудовій сфері. Це охоплює не лише традиційні ознаки (стать, вік, етнічне походження), а й форми, які визначаються на національному рівні, з урахуванням соціального контексту [2].

Законодавство України, а саме ст. 5 ЗУ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», виокремлює кілька форм дискримінації, які можуть мати місце у трудових відносинах:

Пряма дискримінація – ситуація, коли з працівником або кандидатом на посаду поводяться менш

сприятливо саме через певну ознаку (наприклад, через вік чи стать).

Непряма дискримінація – це коли, на перший погляд, нейтральна норма чи практика призводить до того, що певна група осіб опиняється в гіршому становищі.

Підбурювання до дискримінації – заохочення або спонукування інших до дискримінаційної поведінки.

Пособництво у дискримінації – сприяння діям, які призводять до обмеження прав інших осіб за ознаками, зазначеними в законі.

Утиск – вчинення дій, що мають на меті створити для особи ворожу чи принизливу атмосферу, пов'язану з дискримінаційною ознакою [7].

Усин В.В. та Павлик А.Г. у своїй праці поділяють дискримінацію у сфері праці поділяють на ейджизм, гендерну дискримінацію, дискримінацію за критерієм раси, національності чи стану здоров'я [8].

Окремим явищем, що тісно пов'язане з трудовою дискримінацією, є мобінг (цькування). Відповідно до статті 2-2 Кодексу законів про працю України, мобінг визначається як систематичні, умисні дії чи бездіяльність, які принижують честь і гідність працівника, створюють ворожу або образливу атмосферу, часто мають на меті змусити особу покинути роботу або втратити віру у свою професійну спроможність. Такий тиск може здійснюватися як психологічно, так і економічно, у тому числі із використанням електронних засобів комунікації [1].

Таким чином, поняття дискримінації у сфері праці охоплює як явні порушення прав за ознаками, що прямо заборонені законом, так і приховані форми приниження, психологічного тиску, несправедливих рішень чи умов, які мають упереджене підґрунтя. Розуміння і виявлення таких проявів є необхідною умовою для ефективного захисту прав працівників.

Українське законодавство містить чітко визначені правові норми, спрямовані на гарантування рівності прав та попередження дискримінації у сфері праці. Вони формують систему захисту, що включає як базові конституційні положення, так і спеціальні нормативно-правові акти.

Відповідно до статті 24 Конституції України, усі громадяни мають рівні конституційні права та свободи й є рівними перед законом. Забороняються будь-які привілеї чи обмеження за ознаками раси, кольору шкіри, політичних чи релігійних переконань, статі, етнічного чи соціального походження тощо. Закон також гарантує рівність прав жінок і чоловіків, зокрема через надання рівних можливостей у праці, оплаті праці, професійному зростанні, а також через спеціальні заходи для охорони праці жінок і підтримки материнства [3].

Кодекс законів про працю України (ст. 5¹, пункти 6 та 7) закріплює гарантії прав громадян на працю, зокрема – правовий захист від необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу та незаконного

звільнення. Крім того, працівники мають правовий захист від мобінгу (цькування), дискримінації та упередженого ставлення. Закон також гарантує право постраждалих осіб на звернення до центрального органу виконавчої влади з питань праці, а також до суду – з можливістю продовжувати трудову діяльність на час розгляду справи. Судове рішення, що набрало чинності, є підставою для відшкодування завданої шкоди. [1]

Деталізація заходів у сфері протидії дискримінації наведена у Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Відповідно до ст. 7, державна політика у цій сфері включає:

- недопущення дискримінації у будь-яких формах;
- застосування позитивних дій – тимчасових спеціальних заходів, спрямованих на покращення становища вразливих груп;
- створення умов для своєчасного виявлення дискримінації та ефективного захисту постраждалих осіб;
- виховання та просвітницьку роботу серед населення, що формує повагу до прав людини незалежно від її ознак [7].

Контроль за дотриманням цього законодавства здійснюють спеціально визначені суб'єкти. Як зазначено у ст. 9 Закону «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», до них належать: Верховна Рада України, Уповноважений Верховної Ради з прав людини, Кабінет Міністрів України, органи місцевого самоврядування, а також громадські організації, юридичні та фізичні особи. Всі ці суб'єкти можуть використовувати позитивні дії з метою запобігання дискримінації [7].

Водночас, ст. 16 ЗУ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» передбачає відповідальність за порушення законодавства про недискримінацію: цивільну, адміністративну або кримінальну. Це свідчить про важливість теми на рівні національної безпеки й прав людини, а також про серйозність санкцій, які очікують на осіб, винних у дискримінаційних діях або бездіяльності [7].

Загалом, правова база України демонструє системний підхід до запобігання дискримінації у сфері праці, орієнтований на захист людської гідності, справедливості та рівності можливостей для кожного працівника.

В українському суспільстві поширеним є уявлення про формальну рівність між чоловіками та жінками у сфері праці. Так, згідно з результатами всеукраїнського дослідження «Трудовий барометр: протидія дискримінації у сфері праці», яке презентував керівник ГО «Трудові ініціативи» Георгій Сандул, 54,4% респондентів вважають, що в трудових відносинах існує гендерна рівність, а 58,7% – що немає різниці у можливостях отримання гідної заробітної плати між чоловіками та жінками.

Дослідження проводилося методом анонімного інтернет-анкетування в реальних трудових

колективах (726 респондентів, з яких 71% – жінки). Попри це, фахівці наголошують на суб'єктивності цих оцінок, адже офіційна статистика демонструє гендерний розрив в оплаті праці на рівні 20–30% на користь чоловіків, а також свідчить про відсутність ефективних механізмів протидії мобінгу та психологічному тиску на робочому місці. [6]

На законодавчому рівні питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків регламентується Законом України № 2866-IV. У ньому зазначено, що роботодавці зобов'язані створювати рівні умови для трудової діяльності. Проте на практиці цей обов'язок часто ігнорується.

Як приклад прояву дискримінації у сфері праці, зумовленої не статтю, а профспілковою, антикорупційною та правозахисною діяльністю, слугує справа Позивача.

Позивач неодноразово зазнавав переслідувань і звільнень з боку Відповідача – Таврійського національного університету ім. В.І. Вернадського. Його було неправомірно звільнено у 2019, 2020 та знову у 2022 році, незважаючи на поновлення рішенням суду. У 2019 році проти Позивача було введено дискримінаційну практику ведення «Журналу присутності на роботі проректора», який не застосовувався до інших осіб.

Він був одним із ініціаторів створення незалежної профспілки університету, головою якої був обраний. Після цього почалися системні утиски: відмова в реєстрації заяв, ненадання відповіді на звернення, відмова в оплаті лікарняних, позбавлення премій, створення напруженої та ворожої атмосфери на робочому місці. 21.10.2019 року, після лікарняного, Позивача звільнено усним наказом за п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України – підставою було нібито порушення трудової дисципліни. Цей епізод став предметом розгляду у справі № 761/44586/19. 04.06.2020 року його знову звільнено наказом № 82-к, що оскаржено до Шевченківського районного суду м. Києва. Рішенням від 08.07.2021 року Позивача поновлено на посаді та стягнуто заробітну плату за час вимушеного прогулу. Однак, Відповідач не виконав рішення повною мірою: не видав наказ про поновлення, перешкодив доступу до робочого місця, що знову створило підстави для наступного звільнення. 09.02.2022 року Позивачу вручено наказ № 14-к про звільнення за прогул без поважних причин (п. 4 ст. 40 КЗпП). Цей наказ став предметом нового судового спору, що наразі триває в суді.

З огляду на систематичність переслідувань, відсутність рівного ставлення та використання адміністративного ресурсу для тиску на працівника, Позивач вважає, що має місце дискримінація за ознаками його профспілкової, антикорупційної та правозахисної активності. Цей висновок підтримується також листом НАЗК № 23-04/10475-22 від 14.04.2022 року, яким підтверджено статус Позивача як викривача корупції [4].

Таким чином, індивідуальний випадок Позивача ілюструє розрив між суб'єктивним сприйняттям стану рівності у сфері праці та реальними практиками дискримінації, які не охоплюються стандартними соціологічними опитуваннями, але мають підтвердження в офіційних судових рішеннях та документах органів державної влади.

Подолання дискримінації у сфері праці потребує комплексного підходу, що поєднує законодавчі, інституційні та просвітницькі заходи. Одним із ключових напрямів є вдосконалення чинного законодавства. Зокрема, варто забезпечити чіткі механізми виявлення дискримінаційних практик, посилити відповідальність за мобінг, а також надати Уповноваженому Верховної Ради з прав людини більше інструментів для реагування на порушення.

Водночас важливо розвивати інституційну спроможність: Державна служба з питань праці має посилити контроль за дотриманням принципів рівності, а на рівні підприємств доцільно створювати внутрішні підрозділи або уповноважених осіб з питань гендерної рівності та недискримінації.

Окрема увага має бути приділена освітньо-просвітницькій роботі. Проведення тренінгів для HR-фахівців, включення модулів про права людини у програми вищої освіти, а також інформаційні кампанії серед населення сприятимуть формуванню культури поваги та недискримінаційної поведінки.

Значну роль відіграє також підтримка постраждалих. Створення доступних механізмів юридичної допомоги, анонімних звернень і правового захисту у разі мобінгу або дискримінації має стати стандартом для сучасного ринку праці.

Паралельно варто заохочувати роботодавців: запровадження пільг, грантів чи рейтингу «відповідального роботодавця» мотивуватиме компанії дотримуватися принципів рівності. Нарешті, міжнародне співробітництво, зокрема з країнами ЄС та Міжнародною організацією праці, відкриває можливості для впровадження кращих світових практик у сфері запобігання дискримінації.

Таким чином, лише завдяки узгодженим діям держави, громадянського суспільства, роботодавців та працівників можна створити безпечне, справедливе та рівноправне трудове середовище для всіх громадян України.

Дослідження та викладена судова практика яскраво демонструють глибину і багатогранність проблем, пов'язаних із дискримінацією у сфері праці в Україні. Попри те, що більшість опитаних вважає, що гендерна рівність на ринку праці досягнута, офіційна статистика, а також реальні життєві ситуації, зокрема судова справа проректора Таврійського національного університету, свідчать про зворотне.

Очевидною є розбіжність між суб'єктивним сприйняттям працівниками ситуації у трудовій сфері та об'єктивними реаліями, які проявляються

у вигляді нижчих зарплат жінок, недостатнього врахування сімейних обставин при організації праці, а також нерозв'язаних проблем психологічного тиску, мобінгу і насильства на робочих місцях. Судовий кейс демонструє, як дискримінація може набирати системного характеру, коли йдеться про захист прав, свободу профспілкової діяльності та викриття корупції.

На наш погляд, потрібно здійснити вдосконалення національного законодавства у сфері протидії дискримінації, зокрема:

- удосконалення механізмів виявлення дискримінаційної поведінки на підприємствах;
- розширення повноважень Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини;
- запровадження ефективної системи анонімного інформування про випадки мобінгу;
- посилення контролю з боку Державної служби з питань праці;
- проведення освітніх кампаній серед роботодавців та працівників щодо прав людини у сфері праці;

- формування спеціалізованих підрозділів або рад з гендерної рівності та недискримінації на рівні підприємств;

- надання державної підтримки відповідальним роботодавцям через гранти, пільги або рейтингування;
- активізація співпраці з міжнародними організаціями, зокрема Міжнародною організацією праці, для впровадження світових практик у боротьбі з дискримінацією.

Отже, тільки скоординовані дії держави, роботодавців, профспілок, громадських організацій та самих працівників можуть забезпечити реальне втілення принципу недискримінації в трудових правовідносинах. У цьому контексті роль профспілок, правозахисників і небайдужих громадян стає ключовою у формуванні справедливого і безпечного трудового середовища в Україні. Подолання дискримінації потребує не лише нормативних змін, але й зміни культури взаємин на ринку праці, розвитку правової свідомості та відповідальності всіх учасників трудових відносин.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України: Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII: станом на 2 трав. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
2. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять N 111 (укр/рос): Конвенція Міжнар. орг. пр. від 25.06.1958 № 111: станом на 24 черв. 1975 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text
3. Конституція України: від 28.06.1996 № 254к/96-ВР : станом на 1 січ. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text>
4. Новіченко Н.В. АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 2/2025. С. 176-179. URL: http://lsej.org.ua/2_2025/42.pdf
5. Поліщук В. Дискримінація на робочому місці: чи дійсно в Україні дотримуються правил запобігання дискримінації? Вища школа адвокатури НААУ. URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/diskriminacia-na-robocomu-misci-ci-diisno-v-ukrayini-dotrimuiutsia-pravil-zapobigannia-diskriminaciyi>
6. Презентація результатів опитування щодо дискримінації у сфері праці. Укрінформ – актуальні новини України та світу. 2024. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-preshall/3395649-prezentacia-rezultativ-opituvanna-sodo-diskriminacii-u-sferi-praci.html>
7. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI: станом на 30 трав. 2014 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>
8. Usyn V. V., Pavlyk A. H. On the question of discrimination in the field of labor relations. *Juridical scientific and electronic journal*. 2020. № 6. С. 106. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2020-6/25>.