

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.89.2.35>

## СПІВВІДНОШЕННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ В ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

**Юркевич Є.В.,**  
*аспірант кафедри трудового права*  
*Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*  
*e-mail: iegor.iurkevych@gmail.com*

**Юркевич Є.В. Співвідношення дискримінації та диференціації в правовому регулюванні трудових відносин.**

Аргументовано доведено, що за умов сьогодення науковою спільнотою не поставлено остаточної крапки у дискусії щодо доречності/недоречності розпорошення кола працівників, наділених додатковими гарантіями у сфері праці, зумовлених об'єктивними факторами (характер та умови праці, стан здоров'я, природно-кліматичні умови тощо).

Зроблено висновок, що має сенс розширювати категорії працівників, які об'єктивно повинні бути наділені підвищеними гарантіями у сприянні працевлаштуванню, у перебігу роботи й у разі припинення трудових відносин у виключних, виправданих випадках, з урахуванням пануючих у суспільстві цінностей.

Проаналізовано змістове наповнення принципу єдності і диференціації правового регулювання трудових і пов'язаних з трудовими відносин. Визначено об'єктивні фактори диференціації правового регулювання праці.

Запропоновано закріпити у проєкті Трудового кодексу України визначення диференціації у правовому регулюванні праці, перелік підстав диференціації правового регулювання праці для окремих категорій працівників, а також перерахувати об'єктивні та суб'єктивні підстави для диференціації правового регулювання праці.

Розтлумачено поняття «дискримінації» у сфері праці. Розглянуто пряму (коли роботодавець відкрито надає перевагу конкретному працівникові, послуговуючись забороненими критеріями) та опосередковану дискримінацію (роботодавець не використовує безпосередньо заборонені критерії для розрізнення деяких категорій працівників, водночас дії роботодавця можуть нести для них негативні наслідки) з боку роботодавця по відношенню до працівника.

Констатовано, що за певних обставин розмежування диференціації та дискримінації становить суттєву проблему в практичній площині. Зазначено, що окремі норми права, покликані забезпечити диференціацію у правовому регулюванні трудових і пов'язаних з трудовими відносин, можуть визнаватися судом дискримінаційними.

Аргументовано, що значна диференціація рівнів зарплат у різних галузях економіки України за умов воєнного стану формує соціальні ризики та посилює нестабільність на ринку праці.

На прикладах питань диференціації оплати праці та гендерної складової у сфері охорони праці порушено проблематику дискримінування працівників і запропоновано заходи запобігання цим явищам.

**Ключові слова:** працівник, роботодавець, дискримінація, диференціація, трудові правовідносини, оплата праці, воєнний стан.

**Yurkevych Ye.V. The relationship between discrimination and differentiation in the legal regulation of labour relations.**

It is argued that under current conditions, the scientific community has not put a final stop to the discussion on the appropriateness/irrelevance of dispersing the circle of employees endowed with additional guarantees in the labour sphere, determined by objective factors (nature and conditions of work, state of health, natural and climatic conditions, etc.).

It was concluded that it makes sense to expand the categories of employees who objectively should be provided with increased guarantees in employment promotion, in the course of work and in the event

of termination of employment relations in exceptional, justified cases, taking into account the values prevailing in society.

The content of the principle of unity and differentiation of legal regulation of labour and labour-related relations is analysed. Objective factors of differentiation of legal regulation of labour are determined.

It is proposed to enshrine in the draft Labour Code of Ukraine the definition of differentiation in the legal regulation of labour, a list of grounds for differentiation of legal regulation of labour for certain categories of employees, as well as to list objective and subjective grounds for differentiation of legal regulation of labour.

The concept of «discrimination» in the labour sphere is explained. Direct discrimination (when an employer openly gives preference to a specific employee, using prohibited criteria) and indirect discrimination (the employer does not directly use prohibited criteria to distinguish certain categories of employees, but at the same time the employer's actions may have negative consequences for them) on the part of the employer in relation to the employee are considered.

It is stated that under certain circumstances the distinction between differentiation and discrimination poses a significant problem in practice. It is noted that certain legal norms designed to ensure differentiation in the legal regulation of labour and labour-related relations may be recognized by the court as discriminatory.

It is argued that significant differentiation of salary levels in different sectors of the Ukrainian economy under martial law creates social risks and increases instability in the labour market.

Using examples of issues of differentiation of wages and the gender component in the field of labour protection, the issue of discrimination against employees is raised and measures to prevent these phenomena are proposed.

**Key words:** employee, employer, discrimination, differentiation, labour relations, wages, martial law.

**Постановка проблеми.** Проблематика дискримінації, а також єдності і диференціації в регламентації трудових і пов'язаних з трудовими правовідносин продовжує турбувати наукову спільноту і не втрачає своєї актуальності, особливо з огляду на виклики сьогодення, зумовлені воєнним станом. Так, триває наукова дискусія з приводу того, чи є необхідність розширювати коло працівників, які мають додаткові гарантії у сфері праці, зумовлені шкідливими виробничими факторами, станом здоров'я, особливим соціальним статусом тощо або ж, навпаки, досить розширювати цю когорту працюючих за рахунок внесення змін до окремих темпоральних законів. Видається, поглиблювати категорії працівників, які об'єктивно повинні бути наділені підвищеними гарантіями у сприянні працевлаштуванню, у перебігу роботи і у разі припинення трудових відносин виправдано у виключних випадках, з урахуванням пануючих у суспільстві цінностей, про що йтиметься на сторінках цієї наукової публікації.

**Стан опрацювання** проблематики наявності дискримінації в регламентації питань праці та актуалізації принципу диференціації в правовому регулюванні трудових відносин засвідчує, що вчені-трудовики повсякчас тримають руку на пульсі аналізу новацій у законодавстві про працю в розрізі заборони дискримінації (Коваленко О.О., Коляда Т.А., Лагутіна І.В., Лазаренко А.М., Шабанов Р.І. та ін.), продовжують досліджувати окремі аспекти принципу єдності і диференціації (зокрема, Божко В.М. піднімає питання єдності і диференціації в оплаті праці; Лагутіна І.В. досліджує сприяння рівності у сфері праці як шляху до усунення дискримінації; Сидоренко А.С. розробляє основні підстави диференціації правового регулювання праці), проте науковий дискурс щодо співвідношення дискримінації та диференціації в правовому регулюванні трудових відносин на часі, адже за умов сьогодення бракує наукових публікацій, присвячених питанню співвідношення цих категорій у трудовому праві.

**Метою статті** є пошук шляхів удосконалення трудового законодавства, приведення його у відповідність до європейських стандартів та вимог ринкової економіки з питань заборони дискримінації та з урахуванням принципу диференціації законодавства про працю.

**Виклад основного матеріалу.** Сучасна трансформація Української держави у ліберально-демократичну і соціально-правову потребує відповідного концептуально-методологічного забезпечення. Для вирішення цього завдання надзвичайно важливим є осмислення сутності такого явища, як принципи права взагалі й пізнання змісту принципу єдності та диференціації правового регулювання зокрема, адже саме в ньому відображається сутність права в усьому його різноманітті [1, с. 17].

Доктринальні засади трудового права серед плеяди принципів виокремлюють принцип єдності і диференціації правового регулювання трудових і пов'язаних з трудовими відносин. У загальному вигляді цей принцип полягає у тому, що існують загальні норми, які поширюють свою дію на всіх працівників, які працюють на умовах трудового договору чи контракту, а також передбачені спеціальні норми, які регулюють особливості праці окремих категорій працівників, зокрема, жінок, у тому числі вагітних; неповнолітніх працівників; осіб з інвалідністю; працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці; осіб, котрі працюють у районах з особливими природними географічними та геологічними умовами тощо. Наявність цього принципу надає можливість адаптувати трудові відносини до конкретних потреб різних категорій працівників, забезпечуючи як загальні тенденції, так і індивідуальні особливості.

В рамках цієї наукової статті нас цікавить саме диференціація правового регулювання праці окремих категорій працюючих, що виражається через наявність у законодавстві про працю спеціальних норм, які надають деяким категоріям працівників певні преференції. І ці норми не слід визнавати дискримінаційними, вони зумовлені особливостями характеру, умов праці й правового статусу окремих категорій працівників.

Диференціація, в основу якої покладено чинники процесу праці, її організації, характеру виробництва тощо, незалежні від особистих якостей працівника, є об'єктивною [2, с. 95].

Так, до об'єктивних факторів диференціації правового регулювання праці можна віднести такі: умови праці; галузь виробництва; територіальне розташування підприємства; умови підвищеного ризику для здоров'я; соціально-демографічний критерій; характер зв'язку між працівником і підприємством (строкові трудові договори) тощо.

Слушною видається позиція Сидоренко А.С., що «проблема чинного законодавства полягає в тому, що в Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП) не вказано основні підстави диференціації та не зазначено, які з них носять об'єктивний характер, а які обумовлюються особистими якостями працівника. Отже, чинне законодавство про працю України має визначати, що необхідно розуміти під підставами диференціації правового регулювання праці, та чітко виокремлювати, які з підстав віднесено до об'єктивних, суб'єктивних і соціальних» [3, с. 124].

Від розгляду питань диференціації в правовому регулюванні праці в рамках принципу єдності і диференціації перейдемо до аналізу проблематики дискримінації, оскільки диференціація в трудовому праві не має призводити до дискримінування працівника.

Для визначення дискримінації доречно застосувати положення ст. 1 Конвенції МОП № 111 (1958 р.) «Про дискримінацію в галузі праці та занять», де термін «дискримінація» включає: а) будь-які розрізнення, недопущення або перевагу, що здійснюються за ознаками раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження, які призводять до знищення або порушення рівності можливостей чи поведіння в галузі праці та занять; б) будь-які інші розрізнення, недопущення або перевагу, що призводять до знищення або порушення рівності можливостей чи поведіння в галузі праці й занять, які визначаються відповідним членом після консультації з представницькими організаціями підприємців і трудівників, де такі є, та з іншими відповідними органами. Будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтуються на специфічних вимогах такої, не вважаються дискримінацією [4].

Фактично категорія «дискримінація» тлумачиться вченими як невинуватене розрізнення людей у правах та обов'язках за певною ознакою (громадянство, стать, вік, раса, національність, віросповідання, родинні зв'язки, інвалідність, сексуальна орієнтація, сфера застосування праці тощо).

На практиці спостерігається як пряма дискримінація (роботодавець відкрито надає перевагу конкретному працівникові, керуючись забороненими критеріями), так і опосередкована (роботодавець не використовує безпосередньо заборонені критерії для розрізнення деяких категорій працівників, водночас дії роботодавця можуть нести для них негативні наслідки).

Цілком підтримуємо Коляду Т.А., що станом на теперішній час у трудовому праві сформувалася цілісна антидискримінаційна доктрина (система уявлень), що ґрунтується на низці аксіоматичних тверджень, закріплених у ряді міжнародно-правових, регіональних та національних актів. Антидискримінаційні положення було задекларовано насамперед у низці міжнародно-правових актів, а саме: ст. 2 Загальної декларації прав і свобод людини 1948 р.; Конвенції про рівну винагороду чоловіків та жінок за працю рівної цінності 1951 р.; Конвенції про дискримінацію у

сфері праці та занять 1958 р.; ч. 1 ст. 2 Міжнародного пакту про громадянські та політичні права 1966 р.; ч. 2 ст. 2 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права 1966 р.; Конвенції про ліквідацію усіх форм расової дискримінації 1965 р.; Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р.; Конвенції про захист прав всіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей 1990 р. [5, с. 101].

За певних обставин розмежування диференціації та дискримінації становить суттєву проблему в практичній площині.

Так, Лагутіна І.В. у своєму науковому доробку зазначає, що «необґрунтованою є диференціація за ознакою статі. Так, ст. 176 КЗпП передбачає заборону направлення жінок, які мають дітей віком до трьох років, у відрядження. Навіть якщо жінка має такі можливості і бажання, але на підставі цієї статті їй все одно відмовлять. У відповідності з Міжнародною конвенцією про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р. дискримінація щодо жінок означає будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, спрямоване на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їх сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини і основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій сфері. Отже, в ролі диференціації фактично виступає дискримінація» [7, с. 74].

Окремі норми права, покликані забезпечити диференціацію у правовому регулюванні трудових і пов'язаних з трудовими відносин, можуть визнаватися судом дискримінаційними.

Божко В.М. у своїй публікації зазначає, що відповідно до Конвенції МОП № 117 «Про основні цілі та норми соціальної політики» від 6 червня 1962 р. «метою політики МОП є скасування будь-якої дискримінації серед працівників щодо ставок заробітної плати, котрі визначаються згідно з принципом рівної плати за рівноцінну працю на тих самих операціях та підприємствах» (ст. 14) [1, с. 18].

Оплата праці – важливий економічний і соціальний інструмент, що визначає винагороду працівників за виконану роботу. Рівень оплати праці впливає на мотивацію, продуктивність праці, задоволеність працівників своєю роботою та на фінансовий стан підприємства в цілому.

Останнім часом, в умовах воєнного стану посилюється невдоволення в суспільстві рівнем оплати праці працівників, зумовлене територіальним розташуванням підприємств, підвищенням ризиком для здоров'я і життя працюючих тощо. Значна диференціація рівнів зарплат у різних галузях за умов воєнного стану формує соціальні ризики та посилює нестабільність на ринку праці.

Розрив у доходах спричиняє подальшу трудову міграцію, загострює проблему дефіциту робочої сили, а отже, надалі гальмуватиме процес повернення українців на Батьківщину навіть у разі стабілізації безпекової ситуації. Згідно з оцінками, близько 75% роботодавців в Україні мають постійний дефіцит кадрів, що зумовлює конкуренцію за кваліфікованих працівників і стає одним із основних чинників підвищення рівня заробітної плати. Зростає частка зайнятості не за фахом та розширюється тіньовий сектор економіки. Основними демотиваторами працівників є низька зарплата і значне робоче навантаження. Характерною ознакою сучасного українського суспільства є суттєва нерівність у трудових доходах населення, котра в складних соціально-економічних умовах поглиблюється [8].

Рівень оплати праці працівника варіюється залежно від його професійної кваліфікації, досвіду роботи, навичок, складності роботи, умов праці та результатів виконаної роботи тощо.

Диференціація праці (розподіл робіт за функціоналом та спеціалізаціями) може бути важливою для підприємств, які використовують бронювання працівників. Зокрема, у випадку, коли підприємство намагається підтвердити свій статус як критично важливого для економіки країни або для забезпечення безперервності важливих процесів.

До цього часу не поставлено крапку в науковій дискусії щодо доцільності/недоцільності визнання 13.10.2017 р. Міністерством охорони здоров'я України (далі – МОЗ) таким, що втратив чинність (крім глави 3 розділу I Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, яка втрачає чинність з дати, коли Україною буде завершено процедуру денонсації Конвенції про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду № 45), свого наказу від 29.12.1993 р. № 256 «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок» [9].

Актуальність риторики щодо зазначеного питання пов'язана, насамперед, звичайно, не стільки з подією – скасуванням наказу МОЗ, скільки з тим, до чого воно призводить, адже, по суті, таким чином здійснюється спроба винищення розуміння фундаментальних понять трудового права – єдності та диференціації норм трудового права – шляхом їх бездумної заміни на термін «дискримінація у галузі праці», що є абсолютно неприпустимим для правової та соціальної держави, яка має досить потужні наукові доробки у цій сфері [10, с. 129].

У нормотворчості має бути дотримано принципу безумовного пріоритету збереження життя і здоров'я людини. Поділяємо позицію Коваленко О., Шабанова Р., що диференціація правового регулювання не є і не може бути дискримінацією і не заважає утвердженню гендерної рівності. Тоді як, не враховуючи об'єктивні фізіологічні та соціальні особливості, що має жінка, абсолютно однакове – нейтральне – правове регулювання для всіх із рівності та доступності у можливості скористатися своїми правами трансформується у порушення принципу безумовного пріоритету збереження життя і здоров'я людини [10, с. 134].

**Висновки.** Настав час гармонізувати законодавство про працю в частині антидискримінаційних заходів, збалансувавши принцип єдності і диференціації з заборонаю дискримінації. Наслідком тривалої суспільної дискусії і проведених фахівцями в галузі трудового права досліджень стало вироблення розвиненого понятійно-категоріального апарату, який дозволяє дати чітке визначення категорій «дискримінація», «диференціація» та сформулювати базові теоретико-методологічні засади запобігання будь-яким проявам дискримінації у сфері праці.

Відсутність у КЗпП чіткої вказівки на співвідношення загальних та спеціальних положень ускладнює правозастосовну практику, створює плутанину, призводить до зниження ефективності регламентації трудових та пов'язаних з трудовими правовідносин. За умов кодифікації законодавства про працю пропонуємо закріпити у проєкті Трудового кодексу України визначення диференціації у правовому регулюванні праці, перелік підстав диференціації правового регулювання праці для окремих категорій працівників, а також перерахувати об'єктивні (умови та характер праці, природно-кліматичні умови) та суб'єктивні (особистісні – фізіологічні, статеві, вікові) підстави для диференціації правового регулювання праці.

Диференціація правового регулювання праці окремих категорій працівників у виправданих випадках у трудовому праві не має призводити до дискримінування працівників. З урахуванням положень низки міжнародно-правових актів удосконалено визначення дискримінації у сфері праці, напрацьоване науковою спільнотою, як обмеження у трудових правах чи отримання будь-яких переваг залежно від статі, раси, національного і соціального походження, сексуальної орієнтації, мови, релігійних або політичних переконань, участі або неучасті у профспілках чи інших громадських об'єднаннях, майнового чи службового становища, віку, місця проживання, недоліків фізичного або психічного характеру, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх трудових прав, за мовними або іншими ознаками, які не перешкоджають виконанню відповідних трудових обов'язків, інших обставин, що пов'язані з діловими якостями й не обумовлені специфікою трудової функції працівника, що забороняється.

Розмежовано пряму дискримінацію (коли роботодавець відкрито надає перевагу конкретному працівникові, послуговуючись забороненими критеріями) та опосередковану (роботодавець не використовує безпосередньо заборонені критерії для розрізнення деяких категорій працівників, водночас дії роботодавця можуть нести для них негативні наслідки).

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Божко В.М. Єдність і диференціація оплати праці. *Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення*: матеріали III Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.); за заг. ред. К.Ю. Мельника / МВС України; Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х.: ХНУВС, 2014. С. 17–23.
2. Прилипко С.М. Трудове право України: підручник / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. 2-ге вид., перероб. і доп. Х.: ФІНН, 2009. 728 с.
3. Сидоренко А.С. Основні підстави диференціації правового регулювання праці. *Право і суспільство*. 2016. № 1. С. 119–124.
4. Про дискримінацію в галузі праці та занять: Конвенція МОП від 25.06.1958 р. № 111. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text) (дата звернення: 01.06.2025).

5. Коляда Т.А. Антидискримінаційна доктрина у трудовому праві. *Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення*: матеріали III Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.); за заг. ред. К.Ю. Мельника / МВС України; Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х.: ХНУВС, 2014. С. 101–103.
6. Лазаренко А. Проблеми правового регулювання заборони дискримінації в трудовому законодавстві України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія: Юриспруденція. 2014. С. 73–75.
7. Лагутіна І.В. Сприяння рівності у сфері праці – шлях до усунення дискримінації. *Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення*: матеріали III Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.); за заг. ред. К.Ю. Мельника / МВС України; Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х.: ХНУВС, 2014. С. 107–110.
8. Яценко Л. Трудові доходи українців в умовах війни. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/trudovi-dokhody-ukrayintsiv-v-umovakh-viyny> (дата звернення: 01.06.2025).
9. Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок: наказ МОЗ від 29.12.1993 р. № 256. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94#Text> (дата звернення: 01.06.2025).
10. Коваленко О., Шабанов Р. Дискримінація чи єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин: що нівелюється МОЗ на шляху досягнення гендерної рівності в Україні. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 6. С. 128–135.