

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.91.2.16>

СУТНІСТЬ РІВНОСТІ ПРАВ І МОЖЛИВОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ПРИНЦИПУ ТРУДОВОГО ПРАВА

Нестеренко Д.М.,
аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Нестеренко Д.М. Сутність рівності прав і можливостей працівників як принципу трудового права.

У даному дослідженні розглянуто один із ключових принципів трудового права – принцип рівності прав і можливостей працівників, про сутність і зміст якого останнім часом тривають дискусії. Оскільки розвиток технологій і цифровізація економіки, зміни в структурі зайнятості та поява нових форм трудових відносин створюють нові форми нерівності в доступі до роботи та професійного розвитку. Зазначено, що чинне трудове законодавство України містить низку прогалин та колізій у сфері забезпечення рівності прав і можливостей працівників. Зауважено, що закріплення принципу рівності прав та можливостей працівників у трудовому праві беззаперечно важливе, водночас його необхідно дотримуватися не тільки під час стартових можливостей у працевлаштуванні, а й при виникненні, зміні та припиненні трудових правовідносин. Оскільки сутність принципу рівності прав і можливостей працівників повинна проявлятися як у можливості реалізувати своє право на працю, що включає в себе право отримати роботу, працювати, користуватися правами працівника (відпочинок, оплата, безпека праці, тощо) та переміщуватися за посадами й розривати трудовий договір, так і можливості відстоювати свої трудові права, свободи та інтереси в разі їх порушення чи загрози посягання, що включає в себе рівні можливості обирати та застосовувати форми й способи захисту трудових прав. Тобто цей принцип повинен бути спрямований на створення справедливих умов праці, де кожен працівник має однакові можливості для реалізації свого потенціалу та захисту своїх інтересів. Отже, за своєю суттю принцип рівності прав і можливостей працівників у сфері праці повинен бути багатофункціональним: передбачати юридичну рівність усіх перед законом незалежно від різноманітних чинників (статі, раси, національності, мови, походження, майнового чи посадового становища, місця проживання, ставлення до релігії, переконань, належності до громадських об'єднань тощо); зумовлювати рівність матеріальних, процедурних і процесуальних прав; забезпечувати рівний доступ до праці й рівні можливості для реалізації права на неї; не допускати проявів дискримінації у сфері правового регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин.

Ключові слова: принципи трудового права, принцип рівності, працівник, роботодавець, міжнародно-правові норми, національне законодавство.

Nesterenko D.M. The essence of equal rights and opportunities for employees as a principle of labor law.

This study examines one of the key principles of labor law – the principle of equal rights and opportunities for employees, the essence and content of which have been the subject of ongoing discussions recently. Since the development of technologies and the digitalization of the economy, changes in the structure of employment and the emergence of new forms of labor relations create new forms of inequality in access to work and professional development. It is noted that the current labor legislation of Ukraine contains a number of gaps and conflicts in the field of ensuring equal rights and opportunities for employees. It is noted that the consolidation of the principle of equal rights and opportunities for employees in labor law is undoubtedly important, and at the same time it must be observed not only during the initial opportunities in employment, but also when arising, changing and terminating labor relations. Since the essence of the principle of equal rights and opportunities for employees should be manifested both in the ability to exercise their right to work, which includes the

right to get a job, work, enjoy employee rights (rest, pay, labor safety, etc.) and move between positions and terminate an employment contract, and the ability to defend their labor rights, freedoms and interests in the event of their violation or threat of encroachment, which includes equal opportunities to choose and apply forms and methods of protecting labor rights. That is, this principle should be aimed at creating fair working conditions, where each employee has the same opportunities to realize their potential and protect their interests. Therefore, in its essence, the principle of equal rights and opportunities for employees in the labor sphere should be multifunctional: to provide for the legal equality of all before the law regardless of various factors (gender, race, nationality, language, origin, property or official status, place of residence, attitude to religion, beliefs, membership in public associations, etc.); to ensure equality of substantive, procedural and procedural rights; to ensure equal access to work and equal opportunities for the exercise of the right to it; to prevent discrimination in the field of legal regulation of labor and related relations.

Key words: principles of labor law, principle of equality, employee, employer, international legal norms, national legislation.

Постановка проблеми. У контексті євроінтеграційних процесів актуальними є питання, пов'язані з рівністю у трудових відносинах, яка є однією з тих основоположних і багатоаспектних категорій, що визначає основу цих правовідносин. При цьому багатогранність рівності проявляється не тільки в багатоманітності інтерпретацій, а й у тому, що дана категорія використана для позначення принципу цієї галузі права, способу правового регулювання, міри свободи суб'єктів права та правовідносин.

Про сутність, зміст принципу рівності прав і можливостей як фундаментального принципу трудового права останнім часом тривають дискусії. Оскільки розвиток технологій і цифровізація економіки, зміни в структурі зайнятості та поява нових форм трудових відносин створюють нові форми нерівності в доступі до роботи та професійного розвитку. Відтак виникає потреба в переосмисленні традиційних підходів до розуміння та забезпечення рівності в сфері праці, розробці нових підходів до забезпечення рівних можливостей в умовах цифрової економіки.

Стан опрацювання. Питання рівності прав і можливостей у трудових відносинах були предметом наукового пошуку в роботах таких учених, як В. Андріїв, М. Бару, В. Буряк, Н. Вапнярчук, Н. Гетьманцева, Л. Грузінова, І. Дмитрієва, В. Жернаков, Т. Занфірова, З. Козак, В. Короткін, Г. Митрицька, П. Пилипенко, В. Прокопенко, О. Процевський, О. Ярошенко та ін.

Мета статті розкрити сутність рівності прав і можливостей працівників як фундаментального принципу трудового права України.

Виклад основного матеріалу. Принцип рівності прав і можливостей працівників є одним із ключових принципів трудового права, який базується на загальновизнаних принципах і нормах міжнародного права, заснованих на таких ідеях природного права, як свобода, справедливість, рівність, та поширює свою дію на всі норми трудового права [1, с. 50]. Забезпечення рівності прав працівників на міжнародному рівні знайшло закріплення в таких міжнародно-правових документах як Загальна декларація прав людини [2], в якій країни-учасниці зобов'язалися заборонити й ліквідувати расову дискримінацію в усіх її формах і забезпечити рівноправність кожної людини перед законом, без розрізнення раси, кольору шкіри, національного або етнічного походження, особливо щодо здійснення права на працю; вільний вибір роботи; захист від безробіття; справедливі та сприятливі умови праці; рівну оплату за рівну працю; справедливую й задовільну винагороду, що забезпечує гідне людини існування для нього самого та його родини й яке в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення; створення профспілок і вступу до них для захисту своїх інтересів; відпочинок і дозвілля, включаючи розумне обмеження робочого дня й оплачувані періодичні відпустки; Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права й Міжнародний пакт про громадянські та політичні права, які зафіксували заборону примусової праці та вільне здійснення права на асоціацію, включаючи право на створення профспілок. Надзвичайно важливі норми, першочерговим завданням яких є забезпечення рівності прав працівників, містяться також у конвенціях Організації Об'єднаних Націй і Міжнародної організації праці. Не оминули питання рівності прав у сфері праці й Європу. Зокрема, основна частина європейських трудо-правових стандартів міститься в Європейській соціальній хартії (переглянутій), яку інколи називають «кодексом основних соціальних і трудових прав працівників».

Разом з тим, незважаючи на загальне визнання міжнародних трудових стандартів, що затверджують рівність прав працівників, забезпечення рівності прав працівників у кожній країні відбувається неоднорідно та потребує вдосконалення законодавства в розглядуваній сфері. Так, чинне трудове законодавство України містить низку прогалин та колізій у сфері забезпечення рівності прав і можливостей працівників. Відсутність чітких механізмів реалізації принципу рівності й ефективних санкцій за його порушення знижує ефективність правового регулювання трудових відносин, що зумовлює необхідність комплексного аналізу існуючої нормативно-правової бази та розробки пропозицій щодо її вдосконалення.

Як зазначає Болотіна Н.Б., «сучасне законодавство про працю України в багатьох питаннях є незавершеним, неповним і суперечливим. Ринкові засади, впроваджувані в економіку України, породили нові відносини, що не знайшли ще свого адекватного регулювання. І в цій справі значення принципів трудового права важко переоцінити» [3, с. 95]. Цілком погоджуємося з цим твердженням. Адже при заповненні прогалин у законі, нагальною є потреба в загальних нормах, якими є принципи трудового права, які покликані сформулювати основні, відправні положення, застосовуючи які можна пізнати структуру науки та прикладне значення закону про працю. Будучи базовими теоретичними положеннями, вони несуть у собі важливе гносеологічне навантаження, дають змогу досягти низку процесів і явищ науки трудового права. З практичного ж боку, вони мають значення своєрідних загальних норм, які, будучи правильно використаними, стають достатньою передумовою застосування великої кількості спеціальних норм, побудови стратегії й тактики доказування в конкретній ситуації відстоювання прав. Принципи дозволяють акумулювати навколо себе низку потрібних приписів закону, які будуть пов'язані між собою єдиним змістовим навантаженням і, за потреби, стануть логічним ланцюгом обґрунтування певної правової позиції [4, с. 61, 62]. Їх значення важко переоцінити, адже вони сприяють єдності, внутрішній цілісності й системності правого регулювання, визначають засади правового режиму в рамках певної галузі, є базовим орієнтиром як для правотворчої, так і для правозастосовчої діяльності. Водночас, як ми вже зазначали, у Кодексі законів про працю України питання принципів регулювання трудових відносин взагалі не вирішене належним чином: окремо статті, якою б були визначені такі принципи, бракує.

Ця наукова розвідка буде присвячена одному із ключових принципів, який посідає чільне місце серед принципів трудового права, – принципу рівності прав і можливостей працівників. Ступінь його важливості визначається нормативною конкретизацією в актах чинного законодавства. Так, загальний принцип рівноправності конкретизований у ст. 24 Конституції [5], де зазначено, що «громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками». Указана стаття у своїй ч. 3 містить також достатнє підґрунтя для розвитку теми рівності прав працівників. Так, законодавець чітко вказав, що для забезпечення рівності прав жінки і чоловіка надаються рівні можливості, окрім інших сфер, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці й здоров'я жінок; установленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю за материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям. Доволі детальна характеристика принципу в Основному Законі держави, у свою чергу створює належні передумови для його конкретизації у власне трудовому законодавстві.

Так, ст. 2-1 Кодексу законів про працю України [6] розкривається зміст і характер принципу рівності трудових прав і можливостей працівників. Зокрема, у ній проголошується: «Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про

запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання». Наявність окремої норми, присвяченої конкретному принципу, говорить про його пріоритетність серед інших у системі принципів трудового права. З цього можна зробити висновок, що в чинному трудовому законодавстві, хоча й не міститься переліку принципів трудового права, проте окремо закріплено принцип рівності прав і можливостей працівників.

Слід зазначити, що принцип рівності знаходить своє втілення також і в іншій нормі КЗпП України, зокрема стаття 22 закріплює гарантії трудових прав шляхом заборони необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу та недопущення прямих або непрямих переваг під час укладення, зміни та припинення трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання.

Принцип рівності прав і можливостей працівників знаходить свій прояв, окрім Кодексу, також у нормах інших актів чинного трудового законодавства, де мовиться про рівні можливості реалізації певних прав для кожного працівника, зокрема в законах України «Про зайнятість», «Про охорону праці», «Про оплату праці», «Про відпустки» та ін. Приміром, у частинах 1 та 2 ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI [7] закріплено рівність прав громадян при прийнятті на роботу у вигляді права кожного на вільно обрану зайнятість та заборону примушування до праці в будь-якій формі.

Закріплення принципу рівності прав та можливостей працівників у трудовому праві беззаперечно важливе, разом із тим важливим є його втілення не тільки під час стартових можливостей у працевлаштуванні, а й при виникненні, зміні та припиненні трудових правовідносин. Як зазначає Н. Гетьманцева й Г. Митрицька, проаналізувавши рішення Конституційного Суду України від 07.07.2004 № 14-рп/2004 (справа про граничний вік кандидата на посаду керівника вищого навчального закладу), який сформулював правову позицію стосовно того, що за «своєю природою право на працю є невідчужуваним і по суті означає забезпечення саме рівних можливостей кожному для його реалізації» [8] «право на працю означає не гарантування державою працевлаштування кожній особі, а забезпечення саме рівних можливостей для реалізації цього права» [1, с. 52].

Щодо сутності даного принципу, то як, зазначають Грузінова Л.П. й Короткін В.Г., розкриваючи сутність принципів трудового права загалом, вони лежать в основі правового регулювання праці всіх видів трудових відносин, пронизують трудове право, виражають сутність чинного трудового законодавства [9, с. 48]. І хоча це твердження стосується сутності принципів галузі трудового права загалом, їх ролі, все ж вони мають велике значення для розуміння принципу рівності прав і можливостей працівників і, як наслідок, – для правильного підходу до його визначення.

Цілком підтримуємо Ярошенка О.М., який зазначає, що «за своєю суттю принцип рівності прав і можливостей працівників у сфері праці є багатофункціональним. По-перше, він передбачає юридичну рівність усіх перед законом незалежно від різноманітних чинників (статі, раси, національності, мови, походження, майнового і посадового становища, місця проживання, відношення до релігії, переконань, приналежності до громадських об'єднань та ін.). По-друге, цей принцип зумовлює рівність матеріальних, процедурних і процесуальних прав. Трудове законодавство містить приписи на необхідність використання цього принципу не лише до трудових, але і до інших пов'язаних із ними відносин. Трудові відносини є видом виробничих відносин, що складаються в процесі застосування праці, коли громадянин включається в трудовий колектив підприємства, установи, організації для виконання певної трудової функції з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку. Відносинами, пов'язаними з трудовими, є відносини у сфері працевлаштування, організації та управління працею, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, матеріальної відповідальності працівників і роботодавців, соціального партнерства, встановлення умов праці, розгляду трудових спорів, нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю. Вимога щодо рівності відноситься не тільки до матеріальних, а й до процедурних (наприклад, при веденні колективних переговорів) і процесуальних прав (при розгляді трудового спору в комісії по трудових спорах, примирній комісії, трудовому арбітражі). За ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» одним із основних принципів на яких здійснюється соціальний діалог є принцип незалежності та рівноправності сторін. По-третє, принцип

рівності забезпечує рівний доступ до праці і рівні можливості по реалізації права на працю. За ч. 2 ст. 43 Конституції України держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. По-четверте, він не допускає проявів дискримінації у сфері правового регулювання трудових і пов'язаних із ними відносин» [10, с. 54-55].

З урахуванням викладеного до ключових аспектів принципу рівності прав і можливостей працівників слід віднести:

- відсутність дискримінації. Принцип забороняє дискримінацію у сфері праці за ознаками раси, статі, національності, соціального статусу, релігійних переконань та інших характеристик, що не стосуються професійних якостей;
- рівні можливості для працевлаштування. Кожна людина має право вільно обирати професію та місце роботи, а держава створює умови для повної реалізації цього права;
- рівні умови праці. Принцип передбачає однакове ставлення до всіх працівників, незалежно від їхніх особистих рис, у контексті умов праці, оплати, кар'єрного росту тощо;
- гарантії для реалізації прав. Рівність прав і можливостей означає, що працівники отримують рівні процесуальні та матеріальні засоби для захисту своїх трудових прав та реалізації своїх інтересів;
- відповідність міжнародним стандартам. Принцип рівності праці в Україні відображає міжнародні стандарти, закріплені в документах Міжнародної організації праці.

Висновки. Принцип рівності прав і можливостей працівників є фундаментальним для забезпечення справедливої трудової політики, сприяє стабільності на ринку праці, формує соціально збалансоване суспільство та гарантує, що кожен працівник має рівну можливість реалізувати свій потенціал, а роботодавці не можуть використовувати особисті дані працівників для створення нерівних умов. Його сутність повинна проявлятися як у можливості реалізувати своє право на працю, що включає в себе право отримати роботу, працювати, користуватися правами працівника (відпочинок, оплата, безпека праці, тощо) та переміщуватися за посадами й розривати трудовий договір, так і можливості відстоювати свої трудові права, свободи та інтереси в разі їх порушення чи загрози посягання, що включає в себе рівні можливості обирати та застосовувати форми й способи захисту трудових прав. Тобто цей принцип повинен бути спрямований на створення справедливих умов праці, де кожен працівник має однакові можливості для реалізації свого потенціалу та захисту своїх інтересів. Отже, за своєю суттю принцип рівності прав і можливостей працівників у сфері праці повинен бути багатофункціональним: передбачати юридичну рівність усіх перед законом незалежно від різноманітних чинників (статі, раси, національності, мови, походження, майнового чи посадового становища, місця проживання, ставлення до релігії, переконань, належності до громадських об'єднань тощо); зумовлювати рівність матеріальних, процедурних і процесуальних прав; забезпечувати рівний доступ до праці й рівні можливості для реалізації права на неї; не допускати проявів дискримінації у сфері правового регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Гетьманцева Н., Митрицька Г. Забезпечення рівності прав та можливостей у разі реалізації людиною своєї здатності до праці. *Підприємство, господарство і право*. 2021. № 5. С. 49–56.
2. Загальна Декларація прав людини ООН від 10.12.1948. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text.
3. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник [4-те вид., стер.]. Київ: Вікар, 2006. 725 с.
4. Гнатенко К.В. Забезпечення рівності прав і можливостей у системі принципів права соціального забезпечення. *Право та державне управління*. 2019. № 2(35). Т. 1. С. 60–65.
5. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
6. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.
7. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.

8. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 56 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положення абзацу другого частини першої статті 39 Закону України «Про вищу освіту» (справа про граничний вік кандидата на посаду керівника вищого навчального закладу) від 07.07.2004 № 14-рп/2004. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v014p710-04#Text>.
9. Грузінова Л.П., Короткін В.Г. Трудове право України: навч. посібн. Київ: МАУП, 2003. 128 с.
10. Ярошенко О.М. Зміст принципу рівності прав і можливостей працівників: теоретичний нарис. *Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку*: тези доп. та наук. повідомл. учасників VI міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 3–4 жовт. 2014 р.). Харків, 2014. С. 49–56.