

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ І ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА ЩОДО НЕДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ: СУЧАСНИЙ ПОГЛЯД МОЛОДОГО ВЧЕНОГО

Галич Роман Володимирович*, кандидат юридичних наук,
доцент кафедри публічного управління, адміністрування та права
Пащенко Альона Віталіївна, здобувачка вищої освіти
Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»

*ORCID 0000-0001-7958-8174



© Галич Р.В., 2025

© Пащенко А.В., 2025

Стаття отримана: 28.07.2025

Стаття прийнята: 29.08.2025

Стаття опублікована: 03.10.2025

Вступ. Однією із найактуальніших та гострих проблем сучасного суспільства в Україні є питання дискримінації. Основними аспектами, які вона охоплює є, зокрема, обмеження особи за такими ознаками, як стать, раса, походження, мова та культура, стан здоров'я, вік, національність, політичні переконання та віросповідання, а також багато інших. Найбільш помітно ця проблема відчувається у сфері праці, оскільки дискримінація за різними ознаками має великий вплив на рівність у можливостях працевлаштування, умовах роботи, рівній оплаті праці та перспективах професійного зростання. На цьому наголосують і авторитетні міжнародні акти, так і Основний Закон – Конституція України. Але ж ключовим питанням залишається імплементація численних високих принципів в реальних відносинах суспільства, зокрема, у трудових відносинах. Це і інше суттєво залежить від рішень нормотворчих органів, а по суті державної політики, яка здійснюється в цій та іншій сфері. Не можна оминати і рівень правозастосовчий в контексті дотримання і реалізація галузевих принципів трудового права. Про це і інше – наполягає наше дослідження.

Огляд останніх джерел досліджень і публікацій. Нами проаналізовані останні роботи в цій сфері та деякі визначені у списку літератури, зокрема, роботи Вапнячук Н., Колеснік Н., Серeda О., Якімова А., Ярошенко О., що присвячені також проблемам пов'язаним з дискримінацією у сфері праці, застосування принципів трудового права тощо. Зокрема, цікавою для проведення нашого дослідження є аналіз вченої Вяпнярчук, яка вказує, що сьогодні головною проблемою дискримінації в Україні є її поширена форма прояву, яка полягає в гендерній нерівності у сфері зайнятості та пошуку роботи. Нею зазначено, що дискримінація у сфері праці – це нерівні можливості працівників, наділених рівною продуктивністю, або неоднакове до них відношення з боку роботодавців, суспільства і держави; це свідоме обмеження прав суб'єктів соціально-трудова відносин, що перекриває їм доступ до рівних можливостей на ринку праці. Не менш значущим, як раз з точки зору нормотворчого процесу є праці Колеснік Н., яка вказує і визначає конкретні пропозиції до законодавства, а саме: з метою посилення захисту працівників від дискримінації доцільно внести зміни до КЗпП України та Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». А оскільки проблема, крім теоретичного боку, має і суттєву практичну забарвленість, окремої уваги заслуговав аналіз деяких досліджень фахівців практиків в публіцистичних матеріалах [1;10].

Метою роботи є аналіз галузевих принципів трудового права, дослідження проблем дискримінації у сфері праці, напрацювання на цій основі поглядів, викристалізація позицій задля забезпечення рівності і свободи праці. Дослідження поставленої проблеми вивчається за допомогою системи методів наукового пізнання: індукції, дедукції, порівняння, системний метод, узагальнення.

Основний матеріал і результати. Визначення поняття дискримінації у сфері праці можна розглядати з різних сторін. Зокрема, у науковій літературі під даним терміном розуміють нерівність статусів індивідів на підставі статі, етнічного походження, віку, конфесійних і політичних переваг, культурних відмінностей тощо, що проявляється, зокрема, в неоднаковій винагороді однаково продуктивних груп; у практиці найму, оплати праці, підвищенні кваліфікації, просуванні по службі. Тобто, її можна визначити як нерівні можливості працівників, наділених рівною продуктивністю, або неоднакове до них відношення з боку роботодавців, суспільства і держави; це свідоме обмеження прав суб'єктів соціально-трудових відносин, що перекриває їм доступ до рівних можливостей на ринку праці [1, с.23–24].

Незважаючи на те, що українське законодавство має достатню нормативну базу щодо регулювання трудових відносин та захисту суб'єктів трудового права від дискримінації, дані положення часто є декларативними та не мають належної реалізації їх у практичній діяльності. Саме тому, постає гостра проблема у тому, щоб вжити відповідних заходів щодо запобігання проявам дискримінації у сфері праці, а також віднайти способи, за допомогою яких можна буде протидіяти порушенням, що вчиняються у трудових правовідносинах.

З метою вирішення вищезазначеної проблеми в Україні було запроваджено ряд заходів, одним із таких є розробка та реалізація національних програм і стратегій, спрямованих на боротьбу з дискримінацією в усіх її проявах.

Державна політика щодо запобігання та протидії дискримінації спрямована на недопущення обмежень, застосування позитивних дій, створення умов для своєчасного виявлення фактів дискримінації та забезпечення ефективного захисту осіб та/або груп осіб, які постраждали від дискримінації, а також виховання і пропаганду серед населення України поваги до осіб незалежно від їх певних ознак, поширення просвітницької діяльності у цій сфері [2].

Державна політика, спрямована на запобігання дискримінації, інтегрується в основних принципах Конституції України та Кодексу законів про працю, що закріплюють рівність трудових прав та недопущення обмежень на робочому місці.

Так, Конституцією України передбачено принцип заборони привілеїв чи обмежень за будь-якими ознаками, крім цього, Основний закон гарантує право на працю, яким володіє кожен громадянин держави [3]. У свою чергу, рівність трудових прав громадян України та недопущення дискримінації у сфері праці закріплено у Кодексі законів про працю України. Зокрема, забороняється будь-які обмеження у сфері праці, порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників [4]. Ці правові норми створюють основу для подальших удосконалень у захисті прав працівників, що знайшли відображення в змінах до законодавства. Потужною основою для цього є і деякі міжнародні акти, які є частиною нашого законодавства, зокрема: Європейська соціальна хартія (переглянута) [5], Конвенція про захист прав і основоположних свобод людини [6], Конвенція про права осіб з інвалідністю [7], Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права [8], Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації [9].

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» було вдосконалено деякі законодавчі акти України, а саме Кодекс законів про працю України, Закони України «Про рекламу», «Про зайнятість населення» та ін. Зокрема, забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, тобто відмова без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з підстав, не передбачених законом. Також визначено, що не вважається дискримінацією у сфері праці встановлені КЗпП та іншими законами дії, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт вимог чи обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб. Крім цього, врегульовано окремі питання щодо недопущення дискримінації в оголошеннях з працевлаштування за ознаками раси, віку, статі, стану здоров'я, політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших громадських об'єднаннях тощо [10, с.155]. Нормативне регулювання вищезазначених принципів однозначно займає провідне місце у вирішенні проблеми дискримінації, однак цього недостатньо для повного її подолання. Саме тому, на сучасному етапі важливо запроваджувати позитивні дії з метою запобігання та протидії обмеженням прав працівників.

Термін «позитивні дії» визначають, як дії, спрямовані на надання переваг певним групам осіб задля усунення дисбалансу, спричиненого дискримінаційним ставленням у минулому, та надання рівних можливостей для реалізації прав з метою створення рівноправного суспільства [11, с. 16].

Трудові правовідносини починаються з укладення трудового договору, контракту чи іншого юридичного факту з приводу участі працівника у процесі праці на підприємстві [12]. Саме при встановленні трудових відносин найбільш поширені випадки дискримінації. Особам, які хочуть влаштуватися на роботу відмовляють у задоволенні їх бажання, посилаючись не на їх ділові якості. Прикладом, можуть такі мотиви роботодавців: здійснення працівником трудової функції на одному чи на декількох підприємствах, установах, організаціях; вік, стать особи; расова та національна приналежність, місце проживання та ін.

Відповідно до статті 184 КЗпП заборонено дискримінувати жінок під час прийому на роботу через вагітність, материнство або виховання малолітніх дітей. Роботодавець не має права відмовляти жінці у працевлаштуванні або встановлювати для неї нижчу заробітну плату лише з цієї причини. У випадку відмови у працевлаштуванні жінка має право отримати письмове пояснення і оскаржити це рішення в суді [16]. На нашу думку науковців, такі гарантії повинні мати не тільки жінки, а й чоловіки та особи, що виконують обов'язки матері та батька, в разі, випадків передбачених ст. 184 КЗпП [16]. Ми погоджуємося з їх думкою, адже дуже часто, враховуючи певні життєві обставини наприклад чоловік чи дідусь і бабуся також можуть залишитись з маленькою дитиною. Якщо в цьому разі їм буде відмовлено у працевлаштуванні, то вони не зможуть отримати достатніх коштів для належного утримання дитини.

Для забезпечення більшого захисту прав працівників необхідно запровадити обов'язкове письмове повідомлення про причини відмови у працевлаштуванні для певних категорій осіб, зокрема неповнолітніх, пенсіонерів та інших вразливих груп. Такий підхід не лише захищає права цих осіб, але й ускладнює роботодавцям можливість вдаватися до дискримінації.

В рамках даного дослідження вважаю за потрібне розглянути питання заборони дискримінації за ознакою статі.

Забезпечення рівних прав жінок і чоловіків на ринку праці стає дедалі актуальнішим. Закон чітко забороняє дискримінацію за статтю під час найму, проте часто це положення трактується неправильно. Не всі обмеження за статтю є дискримінацією. Наприклад, для деяких професій, де потрібні специфічні фізичні чи психологічні якості, можуть бути обмеження за статтю. Розглянемо детальніше приклади, що підтверджують дане твердження.

Стаття 174 КЗпП визначає перелік робіт, на яких забороняється застосування праці жінок: з метою захисту здоров'я жінок заборонено залучати їх до виконання робіт, які можуть негативно вплинути на їхнє фізичне та психічне здоров'я. До таких робіт належать: важка фізична праця, робота в шкідливих або небезпечних умовах, підземні роботи та підіймання важких вантажів. Конкретний перелік таких робіт та норм затверджується урядом [10].

Стаття 175 КЗпП містить положення про обмеження праці жінок на роботах у нічний час.

Залучення жінок до робіт у нічний час не допускається, за винятком тих галузей економіки України, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід [16].

Перелік цих галузей і видів робіт із зазначенням максимальних термінів застосування праці жінок у нічний час затверджується Кабінетом Міністрів України.

Стаття 176 КЗпП визначає заборону залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження.

Не допускається залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років [16].

Стаття 178 КЗпП визначає переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років:

згідно з медичними рекомендаціями, вагітним жінкам може бути зменшено робоче навантаження або змінено характер роботи на легшу та безпечнішу. При цьому заробітна плата зберігається на попередньому рівні. Якщо ж знайти відповідну роботу на підприємстві неможливо, жінка звільняється від роботи із збереженням середньої зарплати до вирішення цього питання [16]. На нашу думку, застосування цих статей є доцільним, адже, в цей час жінки мають приділяти багато уваги вихованню та подбати про відновлення свого здоров'я та збереження життя та здоров'я своєї дитини.

Також особливих умов при працевлаштуванні потребують неповнолітні. Не вважається дискримінацією відмова у працевлаштуванні особам, що не досягли 14 років. Насамперед слід відзначити, що у трудових правовідносинах підлітків прирівнюють у правах до повнолітніх, і вони, так само як і повнолітні, зобов'язані чесно й сумлінно працювати, вчасно й точно виконувати розпорядження роботодавця,

додержуватися трудової дисципліни. Проте, українське законодавство передбачає для них додаткові гарантії. Зокрема, встановлено особливі правила щодо умов праці, охорони здоров'я та відпочинку молодих працівників.

Отже, Кодекс законів про працю України визначає, прийняття на роботу осіб молодше 16 років не допускається (стаття 188 КЗпП). Однак, як виняток, за згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, прийматись на роботу особи, які досягли 15 років [13]. Також є виняток коли особа може працювати з досягнення 14 років.

Згідно з чинним законодавством, підлітки віком від 14 років можуть працювати у вільний від навчання час за умови отримання згоди одного з батьків або опікуна. Така робота має бути легкою, нешкідливою для здоров'я та не перешкоджати навчальному процесу. Цей дозвіл поширюється на учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних училищ та коледжів [13].

Відповідно до статті 50 КЗпП України нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Однак для неповнолітніх ця цифра буде меншою і буде залежати вона від віку працівника. Так, у віці 16–18 років вона становитиме не більше 36 годин на тиждень, а у віці 15–16 років – 24 години на тиждень (ст. 51 КЗпП). Що стосується учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, то вона не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, передбаченої для осіб відповідного віку [13].

Оплата праці неповнолітніх має здійснюватися відповідно до чинного законодавства. Відповідно до статті 194 КЗпП України, неповнолітні працівники мають право на повну оплату праці, навіть якщо їх робочий день скорочений. Проте, для учнів, які працюють у вільний від навчання час, законодавство передбачає більш гнучку систему оплати, яка може передбачати як погодинну оплату, так і оплату за виконану роботу [13]. Роботодавці не мають права оцінювати однаковий обсяг виконаної роботи дорослим працівником та неповнолітнім по різному. Це є проявом дискримінації.

Також у контексті даного дослідження вважаю за потрібне розглянути прояви дискримінації під час працевлаштування щодо людей з інвалідністю. В нашому суспільстві існує проблема, що люди думають, що особа з інвалідністю взагалі не має змоги працювати, тому надають перевагу іншим працівникам. Одним з усталених уявлень, яке поширене серед роботодавців, є те, що люди з інвалідністю не можуть бути ефективними працівниками, облаштування для них робочого місця потребує значних фінансових затрат. Проте варто зрозуміти, що бувають різні групи інвалідності, які по різному впливають на здоров'я громадян. І особи навіть маючи певні обмеження здатні працювати на рівні з іншими працівниками та якісно виконувати поставлені завдання. Орієнтовно 70–80 % усіх людей з інвалідністю здатні повноцінно працювати на рівні з іншими (переважна більшість осіб з інвалідністю, які не мають явних зовнішніх ознак інвалідності, мають III та II групи). Особа з інвалідністю не повинна розглядатися як тягар для компанії, а навпаки має сприйматися як цілеспрямований і наполегливий працівник, якому потрібно лише трохи допомогти. Інвалідність не обов'язково впливає на здібності та можливості конкретної людини. Наприклад, неважливо, хто відповідає на телефонні дзвінки в службі технічної підтримки – чоловік на кріслі колісному чи дівчина зі зниженим зором, адже вони обоє однаково добре можуть виконувати цей вид роботи [14]. Законодавство захищає права осіб з інвалідністю. Згідно ст. 18 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю, зобов'язані виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, також спеціальні робочі місця, створювати для них умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації і забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені чинним законодавством [15]. Особи з інвалідністю в Україні володіють усією повнотою соціально-економічних, політичних, особистих прав і свобод, закріплених Конституцією України та іншими законодавчими актами. Відповідно до Закону України «Про основи соціальної захищеності людей з інвалідністю в Україні», з метою реалізації творчих і виробничих здібностей людей з інвалідністю та з урахуванням індивідуальних програм реабілітації їм забезпечується право працювати на підприємствах, в установах, організаціях, а також займатися підприємницькою та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом. На нашу думку, потрібно займатися просвітницькою діяльністю серед суспільства. Розповідати більше дітям та дорослим про осіб з інвалідністю. Щоб кожен знав, що вони такі ж самі люди як і інші, і мають такі ж самі права. І ще одне. Війни, землетруси, транспортні й виробничі аварії – це все причини, через які будь-хто може стати людиною з інвалідністю в будь-який момент свого життя. Знаючи, що інвалідність може спіткати

кожного з нас, ми повинні створювати інклюзивні робочі місця та організувати робочий процес, щоб кожен мав рівні можливості для повноцінної участі [14].

Ще однією незахищеною групою людей під час працевлаштування є іноземці. Розглянемо головні проблеми, з якими вони вимушені зітнутися.

Іноземці можуть мати мовний бар'єр, проблеми з оформленням документів, складнощі під час адаптації в новому середовищі. Нерідко люди з менш розвинених країн без документів перетинають кордон у пошуках кращого життя. Працевлаштування може бути пов'язане з низкою викликів, особливо для осіб з іншим кольором шкіри. Хоча рабство офіційно заборонено у всьому світі, сучасні форми експлуатації праці все ще існують. Розглянемо проблеми, з якими стикаються іноземці, особливо темношкірі, під час працевлаштування.

Дискримінація за ознакою раси та національності. Це одна з найбільших проблем. Роботодавці можуть віддавати перевагу кандидатам певної національності або відмовляти в роботі через колір шкіри. Незнання мови також може ускладнити розуміння вимог до кандидатів, спілкування з колегами та керівництвом. Відсутність необхідних документів може стати перешкодою для отримання роботи.

Кожна країна має свої трудові закони, які захищають права працівників. Незнання цих законів може призвести до експлуатації. Іноземці часто стикаються зі стереотипами про свою національність, що може вплинути на їхню репутацію та можливості працевлаштування. Різні культурні норми та цінності можуть ускладнити адаптацію до нового робочого середовища. Іноземці, особливо ті, хто перебуває в країні нелегально, часто стають жертвами експлуатації праці. Їм можуть платити менше, ніж обіцяли, змушувати працювати надмірну кількість годин або в небезпечних умовах [16]. Такі дії потрібні бути оцінені з точки зору права, що будується на відповідних моральних нормах і принципах.

З даною проблемою зараз можуть зустрітися і іноземці на території України, і українці закордоном. Події 24 лютого 2022 змінили життя мільйонів людей. Вони вимушені працювати в інших країнах. Недобросовісні роботодавці користуються скрутним становищем працівників і отримують на цьому прибуток нехтуючи елементарним людським ставленням до своїх підлеглих. На нашу думку потрібно проводити певні тренінги підвищення кваліфікації, де людям будуть розповідати, як поводити себе в таких ситуаціях. Незважаючи на те, що кожне підприємство перевіряється, знаходяться такі випадки порушення прав та свобод працівників. Найкращий спосіб боротьби з цим це – обізнаність громадян як не потрапити в такі ситуації, та як допомогти іншим, якщо ви стали свідком прояву дискримінації щодо своїх колег.

На сьогоднішній день ще однією проблемою є дискримінація у трудових відносинах за ознакою релігійних переконань. Релігія (від лат. religio — зв'язок) — особлива система світогляду та світосприйняття конкретної людини або групи людей, набір культурних, духовних та моральних цінностей, що обумовлюють поведінку людини. В Україні станом на 01.01.2023 зареєстровано 36 657 релігійних організацій (інформація на підставі Звіту про мережу релігійних організацій в Україні станом на 01.01.2023 року, затверджено Наказом Державної служби України з етно політики та свободи совісті «Про річну статистичну звітність з питань державно-конфесійних відносин в Україні за 2022 рік».

На нашу думку ці дані дають можливість зрозуміти нам, щодня на вулиці, на роботі чи в магазині ми зустрічаємося з людьми, що можуть мати релігійні погляди, які відрізняються від наших. Проте, це ніяк не впливає на права цих громадян.

Якщо людина зазнає нерівного ставлення до себе порівняно з іншою людиною в аналогічній ситуації за ознакою релігії або переконань, таке ставлення може призводити до релігійної дискримінації.

Розглянемо як вирішуються на рівні держави питання, наведені вище.

Прийняття нової Конституції України у 1996 році стало потужним імпульсом для розвитку трудового права. Зокрема, введення таких фундаментальних понять, як «свобода праці» та «примусова праця», викликало значний інтерес науковців. Вони вивчали, як це поняття співвідноситься з іншими трудовими правами, які механізми його реалізації та які існують обмеження. Дослідження в цій галузі дозволили глибше зрозуміти правове регулювання трудових відносин. Більшість дослідників розглядають свободу праці як можливість людини самостійно обирати професію та умови праці. Укладення трудового договору є одним із ключових способів реалізації цього права.

В. В. Хромей взагалі висловив твердження, що в світовій практиці реалізації принципу свободи праці немає більш ефективної правової форми в трудових відносинах, ніж трудовий договір Він вважає, що зміст конституційного принципу свободи праці охоплює: свободу вибору роду занять і професії,

свободу при укладенні трудового договору, свободу від виконання роботи, не обумовленої трудовим договором, та свободу припинення безстрокового трудового договору [17, с. 190]. Ми погоджуємося з його думкою, адже трудовий договір є доказом, того що особа працює саме в цього роботодавця, та є гарантією реалізації прав працівника.

О. Я. Лаврів справедливо стверджує, що принцип свободи праці пронизує відносини, які передують трудовим і також входять до предмета трудового права: відносини зайнятості, пошуку відповідної роботи, перепідготовки, підвищення кваліфікації, перекваліфікації; відносини, які супроводжують трудові, наприклад свободи праці в безпечних для здоров'я умовах; відносини, які впливають з трудових, наприклад захисту права на працю через відповідні органи [17]. На нашу думку це твердження є правильним, адже особа має право вільно обирати місце роботи та має право у будь-який час змінити його.

Л. В. Хомко визначає, що свобода праці може вживатись як в широкому, так і вузькому розумінні. У широкому значенні свобода праці є фундаментальним принципом сучасного права, з якого випливає право на працю та право не працювати, що утверджується, гарантується та захищається державою [17].

Свобода праці є фундаментальним принципом сучасного суспільства. Вона не обмежується лише індивідуальними трудовими відносинами, а охоплює широкий спектр питань, пов'язаних з організацією виробництва, захистом прав працівників, соціальною партнерською взаємодією. Свобода праці є необхідною умовою для розвитку громадянського суспільства і забезпечення соціальної справедливості.

Посилаючись на дослідження теоретиків права та відомих мислителів минулого, С. О. Сунегін серед основ або підвалин свободи на перше місце ставить необхідність. Взаємозв'язок права та свободи має розглядатися крізь призму співвідношення закону, який є єдиним формально визначеним масштабом людської діяльності, та моралі, оскільки у протилежному випадку свобода перетворюється у всюдозволеність, свавілля та анархію. У зв'язку з цим важливо звернутися до позиції О. П. Донченко, за якою свобода, здійснюючи регулятивний та корегуючий вплив на суспільні відносини, створює великий простір для всебічного прояву автономії волі людини та її творчої самореалізації у всіх сферах соціального життя. Виникає потреба органічного введення категорії свободи до царини обов'язкових велінь, яке, на наш погляд, повинно відбуватись у вигляді всезагального принципу права [17]. Ми погоджуємося із думками цих вчених. Принцип свободи має бути затверджений в законі. Це допоможе врегулювати суспільні відносини. Адже поняття свобода для кожного є різним і це може перерости у всюдозволеність, що призведе до хаосу.

О. В. Кузьменко, розглядаючи свободу з позицій конституційного права, небезпідставно вважає свободу ключовим принципом і цінністю громадянського суспільства, оскільки створює передумови для його розвитку. Громадянське суспільство потребує конституційної цінності свободи, саме на ній і має ґрунтуватися функціонування громадянського суспільства [17, с. 191].

Свобода вибору передбачає не лише відсутність примусу, але й наявність повної інформації. Обираючи роботу, людина повинна бути обізнана про всі потенційні ризики та небезпеки, пов'язані з нею. Лише за таких умов можна говорити про свідомий вибір, коли людина має можливість зважити всі «за» і «проти» та прийняти самостійне рішення.

Щоб гарантувати свободу вибору професії, необхідно забезпечити працівникам доступ до повної та достовірної інформації про умови праці. Це стосується не лише колективного договору, але й загальних умов праці на підприємстві. Право на отримання такої інформації від профспілки має бути закріплено [17, с. 192]. Ми погоджуємося з даним твердженням. Адже коли працівникові буде надано всю достовірну інформацію про місце роботи, перелік його прав і обов'язків, то особа зможе зрозуміти, чи підходить їй ця робота. Це допоможе уникнути непорозумінь в майбутньому.

Свобода у сфері праці заснована на філософській zasadі, що всі люди народжуються вільними й вільними мають залишатися все життя. Ця засада втілена в міжнародних стандартах й реалізована в Конституції України. Цей принцип не обмежується лише індивідуальними трудовими відносинами, а охоплює широкий спектр питань, пов'язаних з працею. Свобода праці не означає повну відсутність обмежень, проте ці обмеження повинні бути правомірними та обґрунтованими. Реалізація цього принципу тісно пов'язана з правом на інформацію, яке дозволяє працівникам робити свідомий вибір [17].

Висновки. Позитивна дискримінація у сфері праці може проявлятися у встановленні квот для працевлаштування осіб з інвалідністю, ветеранів чи інших груп, що зіштовхуються з проблемами у працевлаштуванні, або ж у створенні для них спеціальних курсів чи забезпечення професійного навчання. Крім цього, важливим аспектом впровадження позитивних дій є забезпечення пріоритетного

працевлаштування представників певних груп, зокрема, молодих спеціалістів або людей передпенсійного віку, а також надання податкових пільг або субсидій роботодавцям, які активно працевлаштовують представників соціально незахищених категорій. Також такі заходи можуть включати впровадження адаптованого графіка роботи чи дистанційної зайнятості для працівників з особливими потребами або осіб, які виховують дітей.

Таким чином, забезпечення рівності в трудових відносинах та боротьба з дискримінацією є пріоритетними напрямками державної політики сучасної України. Хоча законодавство і забороняє дискримінацію, проте для ефективного вирішення цієї проблеми необхідно вживати додаткових заходів. Такими можуть бути позитивні дії, або ж так звана позитивна дискримінація, спрямована на підтримку соціально вразливих груп населення, яка забезпечить більш справедливі умови працевлаштування та сприятиме розвитку інклюзивного суспільства. Однак ефективна протидія та запобігання дискримінації можлива лише за умови комплексного підходу до її вирішення, який поєднує правові механізми, просвітницьку діяльність та позитивні дії.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Колеснік Т. Запобігання дискримінації у сфері праці: актуальні питання. *Правовий часопис Донбасу*. 2024. № 1 (86). С. 22–26. URL: <https://ljd.dnuvs.ukr.education/index.php/ljd/article/view/23/19>
2. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (дата звернення: березень 2025)
3. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 01.03.2025)
4. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 27.04.2025)
5. Європейська соціальна хартія (переглянута): Хартія Ради Європи від 03.05.1996. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text
6. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004
7. Конвенція про права осіб з інвалідністю від 13.12.2006. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71
8. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042
9. Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації від 07.03.1966. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_105
10. Вапнярчук Н. До питання дискримінації у сфері трудових відносин в умовах сьогодення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2022. № 73. С. 151–156. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2022/11/28.pdf>
11. Галушко О. Дискримінація: позитивні дії: магістерська робота. Київ, 2020. 92 с. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/09989851-19a5-45e6-8041-c22ef6b33f51/content>
12. Трудові правовідносини: правова характеристика, умови та юридичні підстави виникнення. URL: <https://osvita.ua/vnz/reports/law/9961/>
13. Працевлаштування неповнолітніх: що потрібно знати. *Юридична газета – онлайн версія*. URL: <http://surl.li/yuhroх>
14. Мірошниченко О. Працевлаштування осіб з інвалідністю: Практичний посібник. Київ, 2023. 80 с. URL: <http://surl.li/kjjqxm>
15. Трудові права та гарантії осіб з інвалідністю. *Юридична газета – онлайн версія*. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/inshе/trudovi-prava-ta-garantiyi-osib-z-invalidnistyu.html>
16. Якімова А. Заборона дискримінації на роботі за релігійними переконаннями: відповіді на поширені питання. *Вища школа адвокатури НААУ*. URL: <http://surl.li/udjrix>
17. Середа О. Свобода у сфері праці: проблеми розуміння й правового забезпечення. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. С. 189–192. URL: http://lsej.org.ua/6_2022/44.pdf

REFERENCES:

1. Koliesnik T. (2024) Zapobihannia dyskryminatsii u sferi pratsi: aktualni pytannia [Prevention of discrimination in the labor field: current issues]. *Pravovi chasopys Donbasu – Law Journal of Donbas*, vol. 1(86), pp. 22–26. Available at: <https://ljd.dnuvs.ukr.education/index.php/ljd/article/view/23/19>
2. Pro zasady zapobihannia ta protydii dyskryminatsii v Ukraini: Zakon Ukrainy vid 06.09.2012 № 5207-VI. [On the principles of preventing and countering discrimination in Ukraine: Law of Ukraine dated 06.09.2012 No. 5207-VI]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>. (accessed March, 2025).
3. Konstytutsiia Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 28.06.1996 № 254k/96-VR. [Constitution of Ukraine: Law of Ukraine dated 28.06.1996 No. 254k/96-VR]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>. (accessed March 01, 2025).

4. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. [Labour code of Ukraine: Law of Ukraine dated 10.12.1971 No. 322-VIII]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (accessed April 27, 2025).
5. Ієвропейська соціальна хартія (перехилена): Хартія Ради Європи від 03.05.1996. [European Social Charter (revised): Charter of the Council of Europe of 03.05.1996]. Available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text
6. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950. [Convention for the protection of human rights and fundamental freedoms dated 04.11.1950]. Available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004
7. Конвенція про права осіб з інвалідністю від 13.12.2006. [Convention on the Rights of Persons with Disabilities dated 13.12.2006]. Available at: URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71
8. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966. [International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights dated 16.12.1966]. Available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042
9. Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації від 07.03.1966. [International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination dated 07.03.1966]. Available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_105
10. Vapnyarchuk N. (2022) До питання дискримінації у сфері трудових відносин в умовах соціалізму [To the issue of discrimination in the field of labor relations in today's conditions]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu – Scientific Bulletin of Uzhhorod National University*, vol. 73, pp. 151–156. Available at: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2022/11/28.pdf>
11. Halushko O. (2020) *Dyskryminatsiia: pozytyvni dii* [Discrimination: affirmative action]: магістерська робота: Київ. Available at: <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/09989851-19a5-45e6-8041-c22ef6b33f51/content> (in Ukrainian)
12. Трудові правовідносини: правова характеристика, умови та юридичні підстави виникнення [Employment relations: legal characteristics, conditions and legal grounds for their emergence]. Available at: <https://osvita.ua/vnz/reports/law/9961/>
13. Pratsyevlashtuvannia nepovnlitnykh: shcho potribno znaty [Employment of minors: what you need to know]. *Yurydychna hazeta – onlain versiia – Legal newspaper – online version*. Available at: <http://surl.li/yuhrox>
14. Miroshnychenko O. (2023) *Pratsyevlashtuvannia osib z invalidnistiu: Praktychnyi posibnyk* [Employment of persons with disabilities: a practical guide]. Київ. Available at: <http://surl.li/kjjqxm> (in Ukrainian)
15. Трудові права та гарантії осіб з інвалідністю [Labor rights and guarantees of persons with disabilities]. *Yurydychna hazeta – onlain versiia – Legal newspaper – online version*. Available at: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/inshe/trudovi-prava-ta-garantiyi-osib-z-invalidnistyu.html>
16. Yakimova A. Zaborona dyskryminatsii na roboti za relihiinymy perekonanniamy: vidpovidi na poshyreni pytannia [Prohibition of discrimination at work based on religious beliefs: answers to frequently asked questions]. *Vyshcha shkola advokatury NAAU – NAAU Higher School of Advocacy*. Available at: <http://surl.li/udjrix>
17. Sereda O. (2022) Svoboda u sferi pratsi: problemy rozuminnia y pravovoho zabezpechennia [Freedom in the workplace: problems of understanding and legal support]. *Yurydychnyi naukovyi elektronnyi zhurnal – Juridical scientific and electronic journal*, pp. 189–192. Available at: http://lsej.org.ua/6_2022/44.pdf

УДК 349.2

JEL K31

Галич Роман Володимирович, кандидат юридичних наук, доцент кафедри публічного управління, адміністрування та права, Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка». **Пашенко Альона Віталіївна**, здобувачка вищої освіти, Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка». **Трудові відносини і державна політика щодо недискримінації у сфері праці: сучасний погляд молодого вченого.**

Стаття присвячена дослідженню особливостей трудових відносин, з урахуванням ключових галузевих принципів трудового права. Автори зореджують свою увагу питанням недискримінації у сфері праці, свободі праці як основи стабільним трудовим відносинам. Аналіз зазначених питань досліджуються, окрім іншого, в призмі державної політики в Україні щодо недискримінації в сфері праці, як ефективного і основоположного базису дотримання прав людини, і учасників трудових відносин зокрема. Ключовим питанням вивчення залишається імплементація численних високих принципів в реальних відносинах суспільства, зокрема, у трудових відносинах, якість нормотворчих процесів, а по суті державної політики, яка здійснюється в цій та іншій сфері, та рівень правозастосовчий в контексті дотримання і реалізація галузевих принципів трудового права. В статті молоді вчені висвітлюють цікаві погляди на зазначену проблему.

Ключові слова: трудові правовідносини, галузеві принципи трудового права, недискримінація у сфері праці, свобода праці, державна політика у сфері праці.

UDC 349.2

JEL K31

Roman Galych, Candidate of Laws, Associate Professor at the Department of Public Management, Administration and Law, National University "Poltava Polytechnic named after Yuriy Kondratyuk". **Alyona Pashchenko**, Higher Education Applicant, National University "Poltava Polytechnic of Yuriy Kondratyuk". **Labor relations and state policy on non-discrimination in the field of tetanus: a modern view of a young scientist.**

One of the most pressing and acute problems of modern society in Ukraine is the issue of discrimination. The main aspects that it covers are, in particular, restrictions on a person on such grounds as gender, race, origin, language and culture, health status, age, nationality, political beliefs and religion, as well as many others. This problem is most noticeably felt in the labor sphere, since discrimination on various grounds has a great impact on equality in employment opportunities, working conditions, equal pay and prospects for professional growth. The purpose of the work is to analyze the sectoral principles of labor law, study the problems of discrimination in the labor sphere, develop views on this basis, crystallize positions to ensure equality and freedom of labor. The study of the problem is studied using a system of methods of scientific knowledge: induction, deduction, comparison, systemic method, generalization. The article is devoted to the study of the peculiarities of labor relations, taking into account the key industry principles of labor law. The authors focus their attention on the issues of non-discrimination in the sphere of labor, freedom of labor as the basis for stable labor relations. The analysis of these issues is examined, among other things, in the light of state policy in Ukraine regarding non-discrimination in the labor sphere, as an effective and fundamental basis for respecting human rights, and participants in labor relations in particular. In the article, young scientists highlight interesting views on the mentioned problem, which is the subject of research in the work. The authors conclude that these can be positive actions, or so-called positive discrimination, aimed at supporting socially vulnerable groups of the population, which will ensure fairer employment conditions and contribute to the development of an inclusive society. However, effective counteraction and prevention of discrimination is possible only with a comprehensive approach to its solution, which combines legal mechanisms, educational activities and positive actions.

Key words: labor relations, sectoral principles of labor law, non-discrimination in the sphere of labor, freedom of labor, state policy in the sphere of labor.