

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.06.2.11>

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВЕ ПІДґРУНТЯ ПРИНЦИПУ РІВНОСТІ ПРАВ І МОЖЛИВОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ

Нестеренко Д.М.,
аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
ORCID: 0000-0002-4797-8511

Нестеренко Д.М. Міжнародно-правове підґрунтя принципу рівності прав і можливостей працівників.

У статті автором проаналізовано міжнародно-правові документи, в яких містяться положення стосовно принципу рівноправ'я та недопущення дискримінації, зокрема розглянуто міжнародно-правові стандарти, що виступають основою сучасного регулювання забезпечення рівності прав працівників у трудових відносинах в Україні. Зазначено, що на сьогоднішній день чинне трудове законодавство України не повною мірою відповідає сучасним вимогам, містить низку прогалин і колізій у сфері забезпечення рівності прав і можливостей працівників, що зумовлює необхідність комплексного аналізу міжнародно-правових стандартів у сфері забезпечення рівності. Встановлено, що міжнародно-правове підґрунтя принципу рівності прав і можливостей працівників формується на основі Загальної декларації прав людини, Міжнародного пакту про громадянські та політичні права, Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, конвенціях та рекомендаціях ООН та МОП, Європейській соціальній хартії (переглянутій), деклараціях ЄС. Проведений автором всебічний аналіз цих міжнародно-правових документів указує на наявність цілої низки законодавчих положень, які регламентують принцип рівності прав і можливостей працівників, недопущення їх дискримінації, зокрема передбачають рівні можливості, рівну винагороду за рівну працю, безпечні умови праці, кар'єрний розвиток та баланс між роботою й особистим життям, що свідчить, у свою чергу, про визнання означеної проблеми та намагання правовим шляхом не допустити її виникнення. Зауважено, що міжнародно-правові стандарти рівноправ'я та недопущення дискримінації у сфері праці на сьогодні знайшли своє втілення також у деяких законодавчих актах України. Тобто Україна, як країна – член на вступ до Європейського Союзу, активно працює над гармонізацією національного законодавства з міжнародно-правовими актами. Оскільки втілення міжнародних єдиних і загальнообов'язкових стандартів забезпечення рівності прав працівників є важливим кроком до створення ефективного та цивілізованого інструменту захисту як працівників, так і членів їх сімей.

Ключові слова: працівник, права, сфера праці, принцип рівності, недопущення дискримінації, захист, міжнародні організації, міжнародно-правові стандарти.

Nesterenko D.M. International legal basis of the principle of equal rights and opportunities for workers.

The article analyzes international legal documents containing provisions on the principle of equal rights and non-discrimination, in particular, examines international legal standards that serve as the basis for modern regulation of ensuring equal rights for workers in labor relations in Ukraine. It is noted that today the current labor legislation of Ukraine does not fully meet modern requirements, contains a number of gaps and conflicts in the field of ensuring equal rights and opportunities for workers, which necessitates a comprehensive analysis of international legal standards in the field of ensuring equality. It is established that the international legal basis of the principle of equal rights and opportunities for workers is formed on the basis of the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, UN and ILO conventions and recommendations, the European Social Charter (revised), and EU declarations. The author's comprehensive analysis of these international legal documents indicates the presence of a number of legislative provisions that regulate the principle of equal rights and opportunities for employees, the prevention of their discrimination, in particular, providing for equal opportunities, equal remuneration for equal work, safe working conditions, career development and a balance between work and personal life, which, in turn, indicates the recognition of the problem and efforts to prevent its occurrence by legal means. It is noted that international legal standards of equality and the prevention of discrimination in the labor sphere have today also found their embodiment in some legislative acts

of Ukraine. That is, Ukraine, as a country – a member state for accession to the European Union, is actively working on the harmonization of national legislation with international legal acts. Since the implementation of international uniform and generally binding standards for ensuring equal rights of employees is an important step towards creating an effective and civilized instrument for the protection of both employees and members of their families.

Key words: employee, rights, sphere of labor, principle of equality, non-discrimination, protection, international organizations, international legal standards.

Постановка проблеми. Рівність належить до базових цінностей, які мають бути відображені в законодавстві й ефективно реалізовані на практиці в державі, що проголошує себе правовою, соціальною та демократичною. З метою втілення таких декларацій в Україні особливого значення набуває імплементація принципу рівності в сучасному розумінні його сутності та змісту, сформульованих у міжнародних правових актах. Оскільки міжнародні норми становлять концептуальну основу сучасного розуміння принципу рівності у праві, містять узагальнені положення, необхідні для формування цілісного підходу до цієї правової цінності.

Питання правового забезпечення рівності є особливо актуальним у сфері трудових відносин. Наразі принцип рівності в українському трудовому праві тлумачиться як забезпечення рівних трудових прав і можливостей для суб'єктів із однаковим правовим статусом, рівність сторін під час укладення трудового договору, а також як соціальна рівність учасників трудових відносин. Разом з тим чинне трудове законодавство України не повною мірою відповідає сучасним вимогам, містить низку прогалин і колізій у сфері забезпечення рівності прав і можливостей працівників. Відсутність чітких механізмів реалізації принципу рівності прав і можливостей працівників та ефективних санкцій за його порушення знижує ефективність правового регулювання трудових відносин, що, у свою чергу, зумовлює необхідність комплексного аналізу міжнародно-правових стандартів у сфері забезпечення рівності.

Стан опрацювання. До питання міжнародно-правового регулювання трудових відносин, удосконалення вітчизняної системи їх державного регулювання під впливом міжнародних трудових стандартів, звертались у своїх працях чимало науковців: Болотіна Н.Б., Вапнярчук Н.М., Гетьманцева Н.Д., Жигалкін І.П., Іншин М.І., Кучко А.В., Митрицька Г., Олійник Н.М., Процевський О.І., Чанишева Г.І., Ярошенко О.М. та інші науковці.

Мета статті – проаналізувати міжнародно-правові стандарти, що виступають основою сучасного регулювання забезпечення рівності у трудових відносинах в Україні.

Виклад основного матеріалу. Одну із вирішальних ролей у вирішенні питання забезпечення рівності в царині праці відіграють міжнародно-правові стандарти, які, як зазначає Добрянський С.П., виступають певним еталоном, критерієм, взірцем, якому має відповідати законодавство та відповідна юридична практика всіх держав сучасного міжнародного співтовариства [1, с. 4]. У свою чергу Чанишева Г.І., розглядаючи міжнародні стандарти праці, робить висновок, що «міжнародно-правового регулювання праці являє собою встановлену міжнародними договорами (актами) систему стандартів щодо регулювання праці, яку держави, що приєдналися до відповідного міжнародного договору (ратифікували його), використовують у національному трудовому законодавстві. Суб'єктами міжнародно-правового регулювання праці є ООН та її спеціалізований орган МОП, а також різні об'єднання держав: Рада Європи, Європейський Союз та ін.» [2, с. 22]. При цьому Ярошенко О.М. додає, що «особливістю міжнародно-правового регулювання праці є те, що норми міжнародних актів регулюють не безпосередні трудові відносини, а встановлюють певні стандарти в галузі праці, які через їх імплементацію в національному законодавстві кожної країни, що бере в них участь, конкретизуються й наділяються певним правовим механізмом реалізації» [3, с. 34].

Ключову роль у встановленні міжнародних трудових стандартів відіграють загальновизнані принципи міжнародного права, які формуються у сфері міжнародного права поступово впроваджуються також у трудове право та законодавство про працю, виявляючи при цьому вплив на розвиток відповідних систем. І серед них важливе місце відведено принципу рівності, який є одним із ключових у царині 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 [4, с. 50].

Серед міжнародно-правових документів, які слугують своєрідним правовим інструментом для забезпечення рівності прав та можливостей працівників, слід назвати: Статут ООН (1945), Загальну декларацію ООН про права людини (1948), Конвенцію РЄ про захист прав людини і основоположних свобод (1950), Конвенцію ООН про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю однакової цінності (1951), Конвенцію МОП про дискримінацію в галузі праці і занять (1958), Європейську соціальну хартію (1961), Європейську соціальну хартію (переглянуту) (1996), Декларацію ООН про

ліквідацію всіх форм расової дискримінації (1963), Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм расової дискримінації (1965), Міжнародний пакт ООН про громадянські і політичні права (1966), Міжнародний пакт ООН про економічні, соціальні і культурні права (1966), Декларацію ООН про ліквідацію дискримінації щодо жінок (1967), Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979), Декларацію ООН про ліквідацію усіх форм нетерпимості та дискримінації на основі релігії або переконань (1998), Конвенцію МОП № 56 про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками (1998), Декларацію МОП основних принципів та прав у світі праці (1998) та ін.

Проаналізуємо коротко деякі з них. Так, у Загальній декларації прав людини країни-учасниці зобов'язалися заборонити й ліквідувати расову дискримінацію в усіх її формах, забезпечити рівноправність кожної людини перед законом без розрізнення раси, кольору шкіри, національного або етнічного походження та інших ознак, у тому числі й у сфері трудових відносин (право на працю, на вільний вибір роботи, на захист від безробіття, на справедливий й сприятливий умови праці, на рівну оплату за рівну працю, на справедливий й задовільний винагороду, що забезпечує гідне існування для працівника та його родини, на створення профспілок і вступу до них для захисту своїх інтересів, на відпочинок і дозвілля, включаючи розумне обмеження робочого дня й оплачувані періодичні відпустки [5]. Як зауважує Кучко А.В., «Загальна декларація прав людини виступає тим міжнародно-правовим документом, зі змісту положень якого простежується наявність цілої низки міжнародно-правових стандартів недискримінації. Закріплені в указаному документі міжнародні стандарти стали підґрунтям, своєрідним поштовхом до подальшого їх розвитку та відображення в наступних міжнародно-правових документах у галузі прав і свобод людини» [6, с. 71].

У свою чергу Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права [7] й Міжнародний пакт про громадянські та політичні права [8], положення яких передбачають, що дискримінація повинна бути заборонена законом і закон повинен гарантувати всім особам рівний і ефективний захист проти дискримінації за будь-якою ознакою, зафіксували право на справедливий зарплату та рівну винагороду, на кар'єрне зростання, що включає в себе створення однакових для всіх можливостей просування по роботі з урахуванням таких об'єктивних характеристик як трудовий стаж і кваліфікація, на відпочинок та оплачувану відпустку, а також заборону примусової праці та вільне здійснення права на асоціацію, включаючи право на створення профспілок. Варто відмітити, що «реалізація закріплених у досліджуваному Пакті соціальних, економічних та культурних прав забезпечується обов'язком кожної держави гарантувати їх здійснення без будь-якої дискримінації, що свідчить про суттєву значимість передбаченого міжнародного стандарту для формування трудового законодавства України у напрямку недопущення дискримінації, зокрема за ознакою статі» [6, с. 76].

Надзвичайно важливі норми, першочерговим завданням яких є забезпечення рівності прав працівників, містяться також у конвенціях ООН та МОП. Так, згідно ч. 2 ст. 4 Конвенція ООН про захист прав людини і основоположних свобод [9] ніхто не може бути присилуваний виконувати примусову чи обов'язкову працю. При цьому зазначається, що не визнається примусовою чи обов'язковою працею, зокрема «прийняття а) на будь-яку роботу, виконання якої зазвичай вимагається під час тримання в умовах позбавлення свободи або під час умовного звільнення; б) на будь-яку службу військового характеру (службу, яка вимагається замість обов'язкової військової служби); с) на будь-яку службу, що вимагається у випадку надзвичайної ситуації або стихійного лиха, яке загрожує життю чи благополуччю суспільства; d) на будь-яку роботу чи службу, яка є частиною звичайних громадянських обов'язків». Конвенція МОП № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності [10] містить положення, згідно якого «кожний член Організації за допомогою засобів, що відповідають чинним методам установами ставок винагородження, заохочує й тією мірою, в якій це суміщається із зазначеними методами, забезпечує застосування щодо всіх працівників принципу рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності». Цей принцип Конвенції, у свою чергу, знайшов втілення в ст. 2-1 КЗпП України [11], якою закріплено рівність трудових прав громадян України, недопущення дискримінації у сфері праці.

Загалом діяльність ООН і МОП, їх конвенції та рекомендації мають важливе значення для національного трудового законодавства. Оскільки, ці організації розробляють стандарти, що стосуються рівності в трудових відносинах, в яких передбачається: рівні можливості та рівне ставлення в усіх аспектах зайнятості; рівна винагорода за рівноцінну працю, незалежно від статі чи інших ознак; рівний доступ до безпеки та гігієни на робочому місці, а також до соціального забезпечення; рівність можливостей для кар'єрного розвитку; забезпечення балансу між професійним і сімейним життям для всіх працівників та ін.

Серед міжнародних норм, які застосовуються для регулювання забезпечення рівності в трудових правовідносинах, доцільно проаналізувати й європейські трудо-правові стандарти. Адже, як

зауважує Олійник Н.М., по-перше, поглиблення європейської інтеграції України на основі пріоритету європейського вибору включає забезпечення складного процесу адаптації законодавства, системи регулювання та методів сертифікації до вимог законодавства ЄС. Ключовим моментом цього процесу вважався не просто процес адаптації законодавства, а й створення необхідної «інфраструктури», у рамках якої законодавство може функціонувати ефективно. По-друге, реалізація Україною євроінтеграційного курсу в контексті дослідження міжнародно-правового та національного регулювання забезпечення рівності в трудових відносинах вимагає дослідження останніх змін у питаннях забезпечення рівності в трудових правах в рамках ЄС. Хоч би такі зміни ще не набули (деякі з них і не набудуть) правової форми. По-третє, регулювання рівності у трудових правовідносинах в країнах-членах ЄС має суттєві особливості» [12].

Основна частина європейських трудо-правових стандартів міститься в Європейській соціальній хартії (переглянутій) [13], де однією з закріплених цінностей є рівність. Так, у Преамбулі наголошено, що Європейський Союз ґрунтується на неподільних і загальних цінностях – гідність людини, свободи, рівності й солідарності. Хартія підтверджує принципи рівності та недискримінації, закликаючи до забезпечення рівних можливостей для всіх громадян незалежно від їхньої раси, статі, віку, інвалідності, сексуальної орієнтації та інших характеристик.

У свою чергу, Директива ЄС № 2006/54/ЄС про рівні умови праці для чоловіків та жінок має на меті забезпечення рівних умов праці для чоловіків та жінок. Основні положення цієї Директиви, які спрямовані на створення рівних умов праці для чоловіків і жінок у всіх сферах зайнятості, включають: рівність оплати (забороняється дискримінація у виплаті заробітної плати на підставі статі. Чоловіки та жінки повинні отримувати однакову оплату за однакову або рівноцінну роботу); дискримінацію у працевлаштуванні (забороняється дискримінація на підставі статі у вимогах до працевлаштування, умовах найму та працевлаштуванні); дискримінацію у професійному навчанні та перепідготовці (забороняється дискримінація на підставі статі у доступі до професійного навчання та перепідготовки); умови праці (забороняється дискримінація на підставі статі у встановленні умов праці, таких як робочий час, відпочинок, відпустки, соціальні вигоди тощо); здоров'я та безпеку (визначається необхідність забезпечення заходів щодо здоров'я та безпеки на робочому місці без дискримінації на підставі статі) [14]. До речі, ця Директива, яка була імплементована в українське законодавство, є важливим джерелом права в сфері трудових відносин, сприяючи гармонізації та модернізації українського законодавства відповідно до європейських стандартів. На сьогодні її зміст відтворено в різних законах України, основним з яких є Закон України «Про зайнятість населення» від 05.06.2012 № 5067-VI [15], який містить положення про заборону дискримінації на підставі статі у сфері зайнятості, а також встановлює правила щодо рівних умов праці для чоловіків та жінок, зокрема щодо оплати праці, умов праці та інших аспектів зайнятості. Як зазначає Ярошенко О.М. та Вапнярчук Н.М., «визначені в актах міжнародного законодавства підходи до становлення рівних гендерних прав дали поштовх для прийняття актів національного законодавства щодо регулювання цих питань та закріплення принципу гендерної рівності в середині держави, вимагаючи подальшого розвитку внутрішньої нормативно-правової бази» [16].

Як бачимо, Україна, як країна – член на вступ до Європейського Союзу, активно працює над гармонізацією національного законодавства з правовими актами Європейського Союзу. І це є вірним кроком, адже, як зазначає Іншин М.І., «міжнародно-правові акти міжнародних організацій закладають правове підґрунтя для подальшого розвитку їхніх положень у національному трудовому законодавстві щодо правової регламентації чіткої моделі трудової правосуб'єктності всіх учасників трудових відносин. Адже в таких актах відображається міжнародний досвід, зокрема досвід провідних держав, у сфері правового регулювання трудових відносин. Як наслідок, Україна зможе динамічно проводити соціальні реформи, беручи до уваги ефективні моделі правового регулювання праці» [17, с. 6].

Підсумовуючи вищевикладене, погоджуємося з Кучко А.В., що «діяльність міжнародних організацій у формуванні й утвердженні міжнародно-правових стандартів, зокрема тих стандартів, що покликані вплинути на вирішення проблеми забезпечення недопущення дискримінації у сфері праці важко переоцінити. Адже міжнародні стандарти праці є своєрідним взірцем, на який повинна орієнтуватися та рівнятися кожна демократична та правова держава під час ведення ефективної національної політики із запобігання та протидії дискримінації у трудових та тісно пов'язаних із ними відносинах». [6, с. 80].

Висновки. Міжнародне регулювання праці та вироблення міжнародних стандартів забезпечення рівності прав і можливостей працівників на сьогоднішній день є одним із пріоритетних напрямків розвитку світового співтовариства. Визначення, закріплення та виконання міжнародних єдиних і загальнообов'язкових стандартів забезпечення рівності прав найманих працівників є важливим

кроком до створення ефективного та цивілізованого інструменту захисту населення всього світу та забезпечення умов існування соціально-забезпечених працівників та членів їх сімей.

Всебічний аналіз міжнародних правових засад вказує на наявність цілої низки законодавчих положень, які регламентують принцип рівності прав і можливостей працівників, недопущення їх дискримінації, що свідчить про визнання означеної проблеми та намагання правовим шляхом не допустити її виникнення. Міжнародно-правове підґрунтя принципу рівності прав і можливостей працівників формується на основі Загальної декларації прав людини, Міжнародного пакту про громадянські та політичні права, Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, конвенціях та рекомендаціях ООН та МОП, Європейській соціальній хартії (переглянутій), деклараціях ЄС, які просувають рівні можливості, рівну винагороду за рівну працю, безпечні умови праці, кар'єрний розвиток та баланс між роботою й особистим життям. Зазначено, що міжнародно-правові стандарти рівноправ'я та недопущення дискримінації у сфері праці на сьогодні знайшли своє втілення й у деяких законодавчих актах України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Добрянський С.П. Актуальні проблеми загальної теорії прав людини: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Львів, 2002. 180 с.
2. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Одеська національна юридична академія. Одеса, 2001. 530 с.
3. Ярошенко О.М. Щодо окремих питань виконання міжнародних договорів про працю. *Право і безпека*. 2005. № 4. С. 34–36. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pib_2005_4_1_12.
4. 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. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2021/5/9.pdf>, <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2021.5.09>.
5. Загальна Декларація прав людини від 10.12.1948. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text.
6. Кучко А.В. Правове регулювання недопущення дискримінації у сфері праці за ознакою статі: дис. ... д-ра філос. за спец. 08 «Право» / Харків. нац. ун-т внутр. справ, Харків, 2023. 210 с. URL: <https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/8e6289a0-a18f-4115-8470-d4d39102b9a0/content>.
7. Міжнародний пакт про громадянські та політичні права від 16.12.1966. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text.
8. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16.12.1966. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text.
9. Конвенція ООН про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text.
10. Конвенція МОП № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності від 29.06.1951. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text.
11. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
12. Олійник Н.М. Забезпечення рівності прав громадян при прийнятті на роботу: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2018. 207 с.
13. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text.
14. Трудове право ЄС: основне для українського адвоката / В. Поліщук, К. Цветкова, Д. Навроцький, Н. Кайда, А. Андрушко, А. Якімова, І. Шапошнікова, Н. Кохан. Харків: ФАКТОРМЕДІА, 2024. 103 с. URL: <https://unba.org.ua/assets/uploads/publications/%D0%A2.pdf>.
15. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>.
16. Ярошенко О.М., Вапнярчук Н.М. Правове забезпечення принципу гендерної рівності у сфері реалізації права на працю в Україні. *EU labor law: decent work and expansion of institutional capacity for sustainable development: Scientific monograph*. Riga, Latvia: Baltija Publishing, 2023. Р. 352–367. URL: <https://dspace.nlu.edu.ua/jspui/handle/123456789/20000>.
17. Іншин М.І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців України: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ. 2005. 39 с.