

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2026.02.1.65>

## ЗМІСТ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ РІВНОСТІ ТА ЗАБОРОНИ ДИСКРИМІНАЦІЇ НА ЕТАПІ НАЙМУ В КОНТЕКСТІ ПРИНЦИПУ СВОБОДИ ПРАЦІ

**Войцишена О.В.,***докторка філософії з галузі «Право»,  
асистентка кафедри трудового права**та права соціального забезпечення  
Навчально-наукового інституту права**Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка*

ORCID: 0009-0004-9044-3012

### **Войцишена О.В. Зміст реалізації принципу рівності та заборони дискримінації на етапі найму в контексті принципу свободи праці.**

Стаття присвячена з'ясування сутнісного змісту реалізації принципу рівності та заборони дискримінації на етапі найму в контексті дії гарантованого в Україні принципу свободи праці. Встановлюється, що дотримання принципу свободи праці наразі є екзистенційною необхідністю для забезпечення сталого розвитку людства, а також ринкової економіки, адже він уможливорює ефективну реалізацію принципу рівності та заборони дискримінації на етапі найму працівників. Обґрунтовується позиція, згідно якої антидискримінаційний контекст основної мети принципу свободи праці на етапі найму працівників загалом полягає в створенні комплексу умов для реального забезпечення можливості особи самостійно визначитися у виборі трудової діяльності, та в результаті цього реалізувати право на працю шляхом отримання доступу до вакантної посади, який він об'єктивно відповідає, характеризуючись при цьому законними очікуваннями, зумовленими гарантією рівних можливостей у сфері праці та зайнятості. Ця мета досягається за рахунок виконання комплексу антидискримінаційних завдань, що впливають з принципу свободи праці. По-перше, виконання вимог принципу свободи праці вимагає запобігання створенню довірливих (протиправних) перешкод для реалізації права на працю окремих працездатних осіб (груп таких осіб) шляхом отримання ними доступу до конкретної вакантної посади (тобто, працевлаштування). По-друге, принцип свободи праці передбачає забезпечення використання в процесі найму працівника критеріїв справедливої конкуренції та об'єктивності. По-третє, реалізація принципу свободи праці на етапі найму працівників передбачає стимулювання здійснення добровільного та усвідомленого вибору, враховуючи законні очікування особи, яка реалізує право на працю, від результатів процесу найму. По-четверте, виконання вимог принципу свободи праці на етапі найму передбачає забезпечення інклюзивності сфери праці та зайнятості, яка повинна охоронятися за рахунок наявності та реалізації гарантій правового захисту, а також дієвих правових механізмів відшкодування шкоди, що заподіюється особі її дискримінацією.

**Ключові слова:** заборона дискримінації, інклюзивне суспільство, найм працівників, принцип рівності, принцип свободи праці, свобода праці, трудове право.

### **Voytsyshena O.V. Content of implementation of the principle of equality and the prohibition of discrimination at the stage of hiring in the context of the principle of freedom of labor.**

The article is devoted to clarifying the essential content (essence) of implementing the principle of equality and the prohibition of discrimination during the employment stage, as a core component of the constitutionally guaranteed principle of freedom of labor in Ukraine. It is substantiated that adherence to the principle of freedom of labor constitutes not only a key element of labor law, but also an existential imperative for ensuring sustainable human development and the effective functioning of a market economy. This principle forms the foundation for the realisation of equality in employment relations and plays a decisive role in neutralising discriminatory barriers to access to work. In this context, the anti-discrimination dimension of the freedom of labor reveals itself primarily through the creation of conditions in which a person is genuinely able to make a voluntary, informed choice regarding their professional path and, consequently, to realise the right to work by obtaining access to a suitable vacancy, supported by legitimate expectations of equal treatment and opportunity. Ensuring such conditions presupposes (impede), first of all, the prevention of arbitrary or unjustified obstacles that may impede access to employment for certain individuals or social groups. At the same time, the implementation of the principle of freedom of labor at the stage of hiring entails

the application of objective and fair selection criteria grounded in professional aptitude, while also respecting the individual's autonomy and the foreseeability of employment outcomes. Importantly, this principle necessitates an inclusive approach to employment, whereby the labor market is open to all individuals on equal terms, irrespective of personal characteristics unrelated to professional capacity. Real inclusion, however, is only achievable if supported by enforceable legal guarantees and remedies designed to effectively protect individuals from discriminatory treatment and to compensate for harm already inflicted. In conclusion, the principle of freedom of labor, when interpreted through the lens of anti-discrimination law, emerges as a structural guarantee for access to decent work and for the construction of an inclusive labor environment in which every individual may assert their right to fair employment on the basis of equality.

**Key words:** freedom of work, hiring employees, inclusive society, labor law, principle of equality, principle of freedom of work, prohibition of discrimination.

**Постановка питання.** Праця, як фундаментальний аспект людського буття, виходить за рамки суто економічної категорії, представляючи собою на практиці визначальний фактор самореалізації та соціального життя кожної працездатної особи (також її соціальної ідентичності). Відтак, для практично кожної працездатної людини можливість реалізувати свій трудовий потенціал шляхом реалізації права на працю (найму) являє собою можливість відплатно займатися трудовою діяльністю, за допомогою чого досягається необхідний рівень соціальної безпеки, економічної автономії, а, отже, й її соціально-економічного благополуччя. Так, саме через реалізацію можливості працювати людина отримує необхідні засоби до існування (трудоий дохід), зміцнює свій соціальний статус (насамперед в результаті відповідної участі в суспільному житті), розвиває професійні навички, а також вносить особистий внесок у суспільне виробництво. Окреслені обставини, як вбачається, вказують на те, що відмова роботодавця в цій можливості з причин, не пов'язаних з об'єктивною здатністю виконувати трудову функцію, може бути оцінена в якості дій, що підривають саму можливість особистості добросовісно планувати та будувати своє життя на принципах поваги її людської гідності та самозабезпечення. У зв'язку із цим, слід констатувати, що в умовах триваючої в Україні повномасштабної війни актуалізується потреба дослідження перспектив удосконалення трудо-правового режиму забезпечення реалізації принципу рівності та заборони дискримінації на етапі найму працівників, а зокрема – в контексті дії принципу свободи праці. Між тим, з огляду на широту цієї проблематики насамперед доцільно з'ясувати особливості реалізації принципу рівності та заборони дискримінації на вказаному етапі взаємодії потенційних працівника і роботодавця в контексті принципу свободи праці.

**Аналіз наукової літератури та невирішені раніше питання.** У процесі аналізу наявної наукової літератури можемо помітити, що по сьогодні ученими не робилось комплексне дослідження з'ясування зв'язку реалізації принципу рівності та заборони дискримінації на етапі найму, а також принципу свободи праці. При цьому слід констатувати, що окремі аспекти цього питання вже розкривались ученими-юристами, котрі з'ясовували сутнісний зміст та закономірності об'єктивності принципу свободи праці, серед яких А.В. Андрушко, К.Ю. Герман, Т.А. Занфірова, В.В. Китайгородська, Л.Ф. Купіна, Л.О. Остапенко, О.І. Процевський, В.В. Хромей, В.І. Щербина та ін. науковці. Тобто, можемо переконатися, що на сьогодні вже існує певний теоретичний фундамент для теоретико-практичного аналізу сутності реалізації принципу рівності та заборони дискримінації (у взаємодії з принципом свободи праці) на етапі найму.

Отже, **метою** цієї статті є з'ясування сутнісного змісту реалізації принципу рівності та заборони дискримінації на етапі найму в контексті дії гарантованого в Україні принципу свободи праці. Для досягнення цієї мети слід виконати такі **завдання**: 1) проаналізувати зв'язок реалізації принципу рівності та заборони дискримінації на етапі найму в сутності принципу свободи праці; 2) уточнити мету принципу свободи праці в контексті вимог реалізації принципу рівності та заборони дискримінації на відповідному етапі; 3) з'ясувати та окреслити основні завдання принципу свободи праці крізь призму вимог реалізації вказаного принципу на етапі найму; 4) узагальнити результати наукової розвідки.

**Виклад основного матеріалу.** Осмислюючи значимість окресленої проблеми спершу слід зауважити, що реалізації принципу рівності та заборони дискримінації в трудовому праві до моменту та під час укладання трудового договору корелюється із принципом свободи праці, а саме в частинах права на працю та свободи від примусової праці [1, с. 86]. У цьому контексті зазначимо, що в цілому ідея свободи праці глибоко вкорінена в усталеному уявленні про людську свободу та самовизначення, стверджуючи собою, що право людини обирати, працювати їй чи ні, а також характер її зайнятості, є фундаментальним проявом її вільної волі та автономії. Тому, якщо розглядати свободу волі як здатність до усвідомленого вибору та відповідальної дії, то примусова праця чи будь-які

дискримінаційні перешкоди на шляху до працевлаштування можуть розцінюватись в якості таких, що: по-перше, прямо зазіхають на відповідну людську здатність (тобто, робити усвідомлений вибір та відповідальні дії); по-друге, заперечує суб'єктність конкретної працездатної людини (груп людей), зводячи її до простого інструменту (по суті, на цій підставі в римському праві й виникла концепція «*instrumentum vocale*» щодо рабів як об'єкта права, «знаряддя, котре розмовляє»), позбавляючи її статусу повноцінного, автономного суб'єкта. Відповідний контекст проблеми дозволяє розуміти принцип свободи праці як основоположну ідею: по-перше, дотримання якої наразі є екзистенціальною необхідністю для забезпечення сталого розвитку людства, а також ринкової економіки (виходячи з того, що «ідея свободи праці відповідає сучасним ринковим відносинам» [2, с. 5]); по-друге, яка не може об'єктивуватись в умовах, коли задоволення чи ж відмова в задоволенні роботодавцем устремлінь відносно реалізації відповідної свободи ґрунтуватиметься не на об'єктивних критеріях, а на дискримінаційних мотивах роботодавця.

При цьому, осмислюючи зв'язок принципу свободи праці та реалізації принципу рівності і заборони дискримінації в трудовому праві на відповідному етапі взаємодії основних суб'єктів права, відзначимо, що сам принцип свободи праці в ході тривалого періоду свого становлення цілком закономірним чином [3, с. 27] зазнавав значних історико-правових трансформацій [4, с. 79–104; 5]. Особливо виразно ця трансформація спостерігається в переході від радянської інтерпретації цієї «свободи» (відображала колективістську, державно-орієнтовану модель, крізь призму якої праця кожної людини розглядалася як її обов'язок перед державою чи суспільством [див., напр.: 6, с. 77]) до сучасного її тлумачення та безумовного визнання права на працю як фундаментального права людини, що захищається державою та суспільством. Відтак, в означеному контексті слід звернути увагу на те, що на сьогодні ні Основний Закон України, ні КЗпП України в жодному положенні не встановлюють обов'язку працювати (не інакше, як внаслідок виникнення у цьому потреби в межах дії запровадженого особливого публічно-правового режиму, а саме режиму воєнного стану чи особливого стану), як це мало місце за часів існування колишнього СРСР. Навпаки, чинним законодавством наголошується на тому, що кожна працездатна людина має право вільно обирати вид діяльності, серед іншого: займатися підприємницькою діяльністю, обирати так звану «вільну професію» (зокрема, бути актором, психотерапевтом, репетитором, архітектором та ін.), працювати за цивільно-правовими угодами (наприклад, за договором підряду, договором оплатного надання послуг, договором транспортної експедиції чи перевезення, договором зберігання та ін.) чи укласти трудовий договір (контракт) з роботодавцем в рамках найманої праці [7, с. 162; 8, с. 34]. Саме тому в сфері праці та зайнятості (тобто, навіть тоді, коли відносини організуються й за цивільно-правовими договорами, у рамках платформної економіки тощо), не допускається дискримінаційне ставлення до працівника в контексті реалізації ним права на працю, а тому роботодавець (аналогічна особа, яка надає роботу) повинен усвідомлювати, що кожен працівник повинен забезпечуватись рівними можливостями для набуття та здійснення суб'єктивних трудових прав.

У контексті викладеного справедливо видається позиція провідного юрист-трудолика В.І. Щербини, котрий наголошує на тому, що наразі право на працю не є правом, що лише обумовлює певні (кореспондуючі) обов'язки у роботодавця (також інших працівників), адже також породжує безпосередній обов'язок держави вживати відповідних заходів для забезпечення такого права [9, с. 215]. Отже, можемо дійти логічного висновку, що сам по собі принцип недискримінації та рівності на етапі найму є не простою, формальною законодавчою вимогою, яка має очевидну соціально-правову значимість (оскільки дозволяє працездатній особі перебувати в соціально-захищеному стані) та економічну доцільність, а є невід'ємною та необхідною умовою для ефективної реалізації свободи праці в державі.

Для більш повного осмислення окресленої позиції необхідним вбачається уточнити мету і завдання реалізації принципу рівності та заборони дискримінації на етапі найму в контексті сутності принципу свободи праці. Так, виходячи із основних підходів [див., напр.: 3, с. 413–416; 10, с. 280; 11, с. 60–61] до тлумачення галузевої сутності свободи праці зазначимо, що основна мета принципу свободи праці в контексті забезпечення дії трудо-правового режиму недискримінації на етапі найму працівників в цілому полягає в створенні комплексу умов для реального забезпечення можливості особи самостійно визначитися у виборі трудової діяльності, та в результаті цього реалізувати право на працю шляхом отримання доступу до вакантної посади, якій він об'єктивно відповідає, характеризуючись при цьому законними очікуваннями, зумовленими гарантією рівних можливостей у сфері праці та зайнятості. Таким чином, відповідна мета, по-перше, виражається в тому, щоб створити умови, за яких кожна працездатна людина, незалежно від її особистих характеристик, не пов'язаних з професійними якостями, мала би рівний доступ до усіх доступних в цілому (не лише їй) можливостей працевлаштування (тобто, успіх реалізації права на працю в такому випадку повинен визначатись лише конкурентними перевагами, здібностями і зусиллями, а не

довільними перешкодами в працевлаштуванні). По-друге, відповідна мета вказує на те, що принцип свободи праці прагне запобігти дегуманізації індивіда (унеможлиблює інтерпретацію суб'єкта в якості об'єкта), гарантуючи при цьому те, що кожна людина володіє людською гідністю й вже тому її праця завжди повинна бути результатом її вільного вибору, який корелюється із забезпеченням рівних можливостей у сфері праці та зайнятості, а також законними вимогами щодо доступу до вакантної посади. По-третє, мета свободи праці у відповідному контексті полягає в усуненні штучних перепон, які перешкоджають участі певних груп населення в соціально-економічних процесах у державі, що об'єктивуються на ринку праці, тим самим сприяючи культивуванню соціальної справедливості в державі, яка наразі є важливим принципом сучасного трудового права України.

Для досягнення вищевказаної мети принцип свободи праці (в контексті реалізація принципу рівності та заборони дискримінації на етапі найму) ставить перед собою ряд важливих завдань, серед яких:

1) запобігання створенню довільних (протиправних) перешкод для реалізації права на працю окремих працездатних осіб (груп таких осіб) шляхом отримання ними доступу до конкретної вакантної посади (тобто, працевлаштування). В силу цього завдання роботодавці в Україні зобов'язуються своєчасно виявляти та усувати будь-які критерії оцінки особи, котра може бути найнята на посаду, в процесі найму, які не мають прямого відношення до здатності кандидата на посаду виконувати роботу, що передбачається відповідними посадовими обов'язками. У свою чергу держава та інститути громадянського суспільства повинні контролювати сумлінність та добросовісність виконання цієї вимоги роботодавцем, зокрема, здійснюючи комплексний антидискримінаційний аналіз (на предмет прихованої чи явної дискримінації) оголошень про вакансії, форм заяв та прийнятих на локальному рівні процедур здійснення співбесіди тощо;

2) забезпечення використання в процесі найму працівника критеріїв справедливої конкуренції та об'єктивності. Таким чином, принцип свободи праці зобов'язує формувати процес найму таким чином, щоб рішення про прийом на роботу ґрунтувалися виключно на об'єктивній оцінці ділових якостей, кваліфікації та досвіду кандидатів, а не передбачало, зокрема: перебільшення достоїнств одного кандидата та применшення трудових заслуг інших кандидатів; протекцію кандидата роботодавцем або іншими працівниками тощо;

3) стимулювання здійснення добровільного та усвідомленого вибору, враховуючи законні очікування особи, яка реалізує право на працю, від результатів процесу найму. Реалізація відповідного завдання передбачає дію гарантії того, що пропозиція про роботу та її прийняття особою: по-перше, є результатом вільної та інформованої згоди, яка формулюється без будь-якого прямого чи непрямого примусу, обману та маніпуляції; по-друге, породжують законні очікування особи, які можуть бути не досягнуті лише на законних підставах (насамперед, враховуючи об'єктивні дані та факти, а також неупереджену та справедливу їх оцінку, тобто, не на основі суб'єктивних уподобань чи упередженості);

4) забезпечення інклюзивності сфери праці та зайнятості, яка повинна охоронятися наявністю та реалізацією гарантій правового захисту, а також дієвих правових механізмів відшкодування шкоди, що заподіюється особі її дискримінацією. Відповідне комплексне завдання передбачає, що принцип свободи праці сприяє створенню такого ринку праці, який цінує різноманітність, сприяє різноманітності, а тому надає рівні можливості для всіх груп працездатної частини населення, включаючи також соціально вразливі групи працездатних громадян (зокрема, вагітних жінок, осіб з інвалідністю, молоді, осіб передпенсійного віку та ін.). При цьому, антидискримінаційний підхід трудо-правового впливу на відносини у сфері найму в контексті свободи праці вказує на те, що визнання важливості інклюзивності та сприяння їй у кадрово-управлінській діяльності роботодавців не є достатнім для досягнення антидискримінаційної мети засадничої ідеї свободи праці. Тому, визнаючи те, що дискримінація у сфері праці та зайнятості є структурною проблемою, яка залишається властивою сучасному суспільству (не тільки українському, але також має місце в тому числі і в державах-членах ЄС [див., напр.: 12]), державою повинні створюватися і своєчасно, пропорційно і ефективно застосовуватися правові засоби: захисту для тих, хто зіткнувся з дискримінацією на етапі найму; притягнення осіб, які здійснили дискримінаційні дії на етапі найму, до юридичної відповідальності.

**Висновки.** Підводячи підсумок викладеному зазначимо, що принцип свободи праці, що охоплює як позитивне право на вільний вибір зайнятості, так і негативну свободу від примусової праці, є фундаментальною основою сучасного трудового права України, яка закономірним чином позначається на сутнісному змісті підходів та логіки безпосередньої реалізації принципу рівності та заборони дискримінації на етапі найму працівників. Зокрема, при критичному аналізі суті принципу свободи праці можна виявити його виразну антидискримінаційну властивість, адже така свобода на практиці може бути дійсно досягнутою (її завдання адекватно здійсненими) за умови, що

державою і суспільством (в цілому) та роботодавцем (в рамках конкретних правовідносин) кожній працездатній людині забезпечуватиметься можливість вільно реалізувати право на працю, не стикаючись при цьому з дискримінаційним ставленням (діями і рішеннями, заснованими на довільних характеристиках, які часто носять дегуманізаційний ефект), що є штучними перешкодами в об'єктивності свободи праці на етапі здійснення кадрових процедур набору і відбору кадрів. Саме тому, встановлюючи та оцінюючи антидискримінаційну мету та завдання принципу свободи праці можна виявити помітний зв'язок означеного принципу з принципом рівності та заборони дискримінації на етапі найму працівників. При цьому вказаний зв'язок цих принципів у цілому спостерігається в процесі здійснення усіх кадрових управлінських дій, починаючи з формування вимог до зайняття вакантної посади і публікації оголошення про вакантну посаду, а також завершуючи процесом безпосереднього відбору та прийняття кадрового рішення, на підставі якого кандидату на посаду або відмовляють в укладенні трудового договору, або надають таку можливість, що загалом узгоджується з його законними очікуваннями.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Гладкий В.В. Конструктивізм нормативних стандартів виникнення трудових правовідносин. *Соціальне право*. 2020. № 4. С. 84-89. doi:10.37440/soclaw.2020.04.16.
2. Остапенко Л.О. Адміністративно-правове регулювання відносин у сфері праці в контексті соціальної політики держави: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Львів, 2021. 528 с.
3. Герман К.Ю. Принцип свободи трудового договору в системі правових принципів. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: *Право*. 2015. Т. 2, Вип. 35, Ч. 2. С. 24-28. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/33360>.
4. Занфірова Т.А. Свобода праці в трудовому праві України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 499 с.
5. Китайгородська В.В. Генезис права людини на працю в Україні. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди*. Серія: *Право*. 2018. Вип. 29. С. 157-165. doi:10.5281/zenodo.2640436.
6. Хромей В.В. Інформаційно-правові основи свободи праці як гарантії конституційного права на працю. *Інформація і право*. 2016. № 1 (16). С. 73-78. URL: <https://ippi.org.ua/khromei-vv-informatsiino-pravovi-osnovi-svobodi-pratsi-yak-garantii-konstitutsiinogo-prava-na-pratsy>.
7. Китайгородська В.В. Поняття та зміст права людини на працю. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. Т. 1, Вип. 3 (28). С. 161-165. doi:10.32837/ryuv.v1i3(28).341.
8. Процевський О.І. Заборона примусової праці як складова принципу свободи праці. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди*. Серія: *Право*. 2014. Вип. 22. С. 30-40.
9. Щербина В.І. Трудове право України: підручник. Київ: Істина, 2008. 384 с.
10. Андрушко А.В. Теоретико-правові аспекти свободи праці. *Університетські наукові записки*. 2019. № 3 (71). С. 276-286. doi:10.37491/UNZ.71.22.
11. Купіна Л.Ф. Ефективність норм, що забезпечують реалізацію принципу свободи праці та заборони примусової праці. *Право та державне управління*. 2021. № 1. С. 59-64. doi:10.32840/pdu.2021.1.9.
12. Discrimination in Hiring: The Case for Alignment of the EU AI Act with EU Equality Laws. *Center for Democracy and Technology*, 20.03.2023. URL: <https://cdt.org/insights/discrimination-in-hiring-the-case-for-alignment-of-the-eu-ai-act-with-eu-equality-laws/> (дата звернення: 18.10.2024).

Дата першого надходження рукопису до видання: 24.02.2026  
Дата прийняття до друку рукопису після рецензування: 20.03.2026  
Дата публікації: 3.04.2026