

Деонтологічні аспекти забезпечення рівності та недискримінації в трудових правовідносинах

Шишко Валерій Валерійович¹

Опубліковано	Секція	УДК
15.11.2024	Право	349.2

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14173889>

Анотація. У статті досліджено деонтологічні аспекти забезпечення рівності та недискримінації у трудових правовідносинах. Висвітлено роль деонтології як етичної основи правового регулювання, що забезпечує гармонізацію моральних і правових норм у сфері праці. Проаналізовано міжнародні стандарти, зокрема Конвенції МОП та Європейську соціальну хартію, а також нормативно-правову базу України, яка закріплює принципи рівності та недискримінації. Досліджено основні форми дискримінації, включаючи пряму та непряму, із детальним розглядом їх проявів за ознаками статі, віку, національності, інвалідності. Приділено увагу деонтологічному підходу до реалізації права на рівність, який передбачає дотримання етичних стандартів у кадровій політиці. Відзначено роль професійних спілок і громадських організацій у впровадженні колективних договорів та здійсненні громадського контролю за дотриманням принципу рівності. Зроблено висновок, що деонтологічний підхід є ключовим для ефективного забезпечення соціальної справедливості, особливо в умовах воєнної агресії РФ, що вимагає посилення захисту прав працівників.

Ключові слова: деонтологія, рівність, недискримінація, трудові відносини, міжнародні стандарти, громадський контроль.

Deontological aspects of ensuring equality and non-discrimination in labor relations

Abstract. Ensuring equality and non-discrimination in labor relations is one of the most important tasks of a modern rule-of-law state. The principles enshrined in international and national legislation aim to guarantee social justice, respect for human dignity, and the creation of conditions for the realization of labor rights for every citizen. However, in the current context of globalization, social transformations, and especially in light of Russia's aggression against Ukraine, ensuring equality in the labor sphere has become even more significant. The war has introduced new challenges in employment, altered working conditions for millions of Ukrainians, and heightened the importance of effectively protecting their rights.

In this context, deontological aspects gain crucial importance as they form the moral and ethical foundation for the functioning of legal mechanisms. Deontology, as the science of duty, contributes to the harmonization of legal norms with ethical principles, providing the basis for the development of a responsible legal culture. Its application in labor law not only establishes clear legal requirements but also ensures their moral acceptance and voluntary compliance.

¹ доцент кафедри теорії права, конституційного та приватного права Факультету №1 Інституту підготовки фахівців для підрозділів Національної поліції Львівського державного університету внутрішніх справ <https://orcid.org/0000-0002-9193-1059>

The article explores the deontological aspects of ensuring equality and non-discrimination in labor relations. It highlights the role of deontology as the ethical foundation of legal regulation, harmonizing moral and legal norms in the labor sphere. International standards, including ILO Conventions and the European Social Charter, as well as Ukraine's legal framework enshrining the principles of equality and non-discrimination, are analyzed. The study examines key forms of discrimination, including direct and indirect, with a detailed review of their manifestations based on gender, age, nationality, and disability. Attention is given to the deontological approach to implementing the right to equality, which involves adherence to ethical standards in HR policies. The role of trade unions and civil society organizations in implementing collective agreements and exercising public oversight of compliance with the principle of equality is emphasized. The article concludes that the deontological approach is pivotal for effectively ensuring social justice, particularly in the context of Russia's military aggression, which necessitates enhanced protection of workers' rights.

Keywords: deontology, equality, non-discrimination, labor relations, international standards, public oversight.

Вступ

Забезпечення рівності та недискримінації у трудових правовідносинах є одним із найважливіших завдань сучасної правової держави. Принципи, закріплені у міжнародному та національному законодавстві, спрямовані на гарантування соціальної справедливості, поваги до людської гідності та створення умов для реалізації трудових прав кожного громадянина. Однак, у сучасних умовах глобалізації, соціальних трансформацій та, особливо, з огляду на агресію РФ проти України, забезпечення рівності у сфері праці набуває ще більшої ваги. Війна створила нові виклики у сфері працевлаштування, змінила умови праці для мільйонів українців, посилила важливість ефективного захисту їхніх прав.

У цьому контексті деонтологічні аспекти набувають ключового значення, оскільки формують морально-етичну основу для функціонування правових механізмів. Деонтологія, як наука про обов'язок, сприяє гармонізації правових норм із принципами етики, створюючи підґрунтя для формування відповідальної правової культури. Її застосування в трудовому праві дозволяє не лише встановити чіткі правові вимоги, але й забезпечити їх моральне сприйняття та добровільне виконання.

Деонтологічні аспекти в трудових правовідносинах досліджували Вавринчук М., Вапнярчук Н., Жернаков В., Кирилов Ю., Кравченко І., Кравчук С., Лугина Є., Остапенко Л., Поплавська О., Рябовол Л., Черевко Н. та інші.

Метою цієї статті є дослідження деонтологічних аспектів забезпечення рівності та недискримінації у трудових відносинах. У роботі розглянуто теоретичні основи деонтології у праві, її місце у формуванні трудових відносин, аналізовано нормативно-правова база, форми та види дискримінації, а також роль професійних спілок та громадських організацій у реалізації принципу рівності. Увага приділена як міжнародним стандартам, так і особливостям українського законодавства, що дозволяє комплексно оцінити проблему та запропонувати можливі шляхи її вирішення.

Результати

Деонтологія як наука про обов'язок становить фундаментальну категорію етичного дискурсу, що знаходить своє органічне продовження у сфері права. У широкому розумінні цей термін охоплює систему моральних норм і принципів, які регулюють поведінку індивіда, формуючи його уявлення про обов'язок перед суспільством, державою та іншими суб'єктами правовідносин [1]. У філософії права деонтологія виконує функцію своєрідного етичного компаса, що спрямовує розвиток і застосування правових норм відповідно до вищих моральних ідеалів.

Значення деонтології для правової науки і практики полягає у тому, що вона сприяє гармонізації етичних і юридичних вимог. Саме через призму деонтології реалізується ідея права як не лише засобу регулювання соціальних відносин, а й як гаранта справедливості, що охоплює категорії добра, істини та рівності. У цьому контексті деонтологічні принципи виступають обов'язковим орієнтиром у діяльності законодавця, судових органів, а також інших суб'єктів правозастосування.

Особливе місце деонтологія займає у трудовому праві, де етичні імперативи, такі як повага до людської гідності, рівність можливостей та заборона дискримінації, є невід'ємними елементами правового регулювання. Сьогодні, в умовах боротьби українського народу проти воєнної агресії РФ, деонтологія права набуває ще більшої значущості, оскільки слугує основою для формування стійких механізмів захисту прав громадян, які працюють у надзвичайних умовах, забезпечуючи соціальну справедливість та єдність у суспільстві.

Принципи деонтології у трудовому праві становлять етичну основу для формування правових відносин між роботодавцем і працівником, спрямовані на забезпечення гідних умов праці, рівності можливостей та захист прав і інтересів працівників, ці принципи набувають особливого значення в умовах сучасних викликів, які постали перед українським суспільством.

Одним із ключових деонтологічних принципів є принцип поваги до людської гідності [2]. У трудових відносинах цей принцип вимагає від роботодавця врахування потреб працівника, забезпечення безпечних умов праці, створення середовища, вільного від будь-яких форм приниження чи зневаги. Такий підхід потребує запровадження політик, які виключають дискримінацію за будь-якими ознаками та сприяють формуванню інклюзивного робочого простору.

Принцип соціальної справедливості відіграє важливу роль у забезпеченні рівності можливостей для всіх працівників [3]. Реалізація якого передбачає недопущення упередженого ставлення у питаннях найму, оплати праці, просування по службі чи звільнення. У сучасних умовах, коли багато українців змушені працювати в екстремальних або тимчасових умовах через військові дії, важливо, щоб цей принцип гарантував рівний доступ до соціальних і трудових прав.

Іншим фундаментальним деонтологічним принципом є принцип відповідальності та професійної етики, який покладає на роботодавців та працівників взаємні обов'язки: роботодавець зобов'язаний діяти в інтересах працівників, забезпечуючи їх права і соціальні гарантії, тоді як працівники мають сумлінно виконувати свої трудові обов'язки, дотримуючись стандартів професійної етики [2].

Принцип гармонізації інтересів між суб'єктами трудових відносин є ще одним важливим елементом деонтології, оскільки передбачає збалансування економічних інтересів роботодавця і соціальних потреб працівників, що сприяє зміцненню трудової дисципліни, зростанню продуктивності праці та соціальної згуртованості.

Таким чином, принципи деонтології у трудовому праві покликані забезпечити не лише ефективність правового регулювання трудових відносин, але й моральну сталість у трудових колективах, що особливо актуально в умовах суспільних трансформацій та боротьби України за свою незалежність і територіальну цілісність.

Взаємозв'язок моралі та права у трудових відносинах є фундаментальним елементом правової системи, що формує етичну основу для регулювання соціально-трудових процесів. Право, як система норм, встановлює межі дозволеної поведінки, водночас мораль, спираючись на загальнолюдські цінності, пропонує етичні орієнтири, які забезпечують глибше розуміння сутності правових вимог. У трудових відносинах цей взаємозв'язок відіграє ключову роль у формуванні атмосфери взаємоповаги, довіри та соціальної відповідальності між працівником і роботодавцем.

Мораль і право в трудових відносинах не можуть існувати окремо, адже кожне з них виконує свої функції у регулюванні поведінки суб'єктів праці. Право забезпечує чітку нормативну базу, закріплюючи такі принципи, як рівність, недискримінація, право на справедливу оплату праці та безпечні умови праці. Мораль, у свою чергу, доповнює ці норми, встановлюючи етичні стандарти поведінки, які можуть виходити за межі формально закріплених вимог. Так, наприклад, законодавство встановлює мінімальні вимоги до умов праці, проте мораль вимагає від роботодавця враховувати індивідуальні потреби працівників, їхню соціальну і професійну адаптацію [5].

Особливої актуальності взаємозв'язок моралі та права набуває в умовах війни, коли трудові відносини часто піддаються додатковим випробуванням. У цей період моральні принципи, такі як солідарність, патріотизм і взаємодопомога, виходять на перший план, доповнюючи правові механізми захисту трудових прав. Законодавче регулювання в умовах воєнного стану має враховувати моральні імперативи, що сприяє збереженню соціальної стабільності та підтримці гідних умов праці навіть у найскладніших обставинах.

З огляду на визначальну роль деонтологічних принципів у регулюванні трудових відносин, важливо наголосити на тому, що вони формують етичну та правову основу для забезпечення ключових прав і свобод працівників. Взаємодія моралі та права в цій сфері створює умови, за яких реалізація трудових прав базується не лише на формальних законодавчих нормах, але й на моральних зобов'язаннях роботодавців і працівників. Одним із найважливіших аспектів цього процесу є принцип рівності та недискримінації, який виступає гарантією соціальної справедливості в трудових відносинах. Саме цей принцип забезпечує рівний доступ до праці, її гідну оплату та справедливі умови, закладаючи основу для стійкого розвитку суспільства [6].

Нормативно-правова база, яка регулює питання рівності у трудових відносинах, має складну багаторівневу структуру, що включає як міжнародні стандарти, так і національні правові норми. Такі норми спрямовані на формування суспільних відносин, заснованих на принципах справедливості, рівності можливостей та недискримінації.

На міжнародному рівні одним із ключових документів є Конвенції Міжнародної організації праці (МОП) [7], які встановлюють універсальні стандарти у сфері праці. Зокрема, Конвенція №111 "Про дискримінацію в галузі праці та занять" визначає поняття дискримінації та зобов'язує держави-учасниці вживати ефективних заходів для її усунення [8]. Конвенція №100 "Про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності" закріплює принцип рівної оплати праці незалежно від статі, що є одним із важливих аспектів забезпечення рівності у трудових відносинах [9]. Важливе значення має також Європейська соціальна хартія [10], яка проголошує право на рівні можливості та рівне ставлення у питаннях зайнятості без дискримінації за будь-якими ознаками.

Національне законодавство України гармонізоване з міжнародними стандартами і містить низку положень, які забезпечують рівність і недискримінацію у сфері праці. Конституція України закріплює фундаментальні принципи рівності у статтях 21 і 24, наголошуючи, що всі люди є рівними у своїй гідності та правах, а також забороняючи дискримінацію за будь-якими ознаками [11]. Основні трудові права, включаючи право на рівну оплату за рівну працю, закріплені у Кодексі законів про працю України, зокрема, стаття 2-1 Кодексу прямо забороняє дискримінацію у сфері праці за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного чи соціального походження [12].

Крім того, важливим є Закон України "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні" [13], який встановлює загальні положення щодо забезпечення рівності у різних сферах суспільного життя, зокрема у сфері трудових відносин. Передбачає механізми судового та адміністративного захисту осіб, які зазнали

дискримінації, а також зобов'язує роботодавців забезпечувати рівність можливостей на всіх етапах трудових відносин.

Отже, нормативно-правова база забезпечення рівності у трудових відносинах в Україні є багатшаровою і поєднує міжнародні зобов'язання з національним законодавством, створює міцну основу для реалізації права на рівність та запобігання дискримінації, забезпечуючи захист прав працівників у відповідності до найвищих етичних і правових стандартів.

Окрім закріплення принципу рівності у правових актах, важливо звернути увагу на практичні прояви його порушення, що проявляються у формах дискримінації. Незважаючи на наявність розвиненої нормативно-правової бази, у реальному житті нерідко трапляються ситуації, коли працівники стикаються з обмеженням своїх прав за різними ознаками. Такі порушення мають різноманітні форми, від очевидних до прихованих, що ускладнює їх виявлення та протидію. Саме вивчення форм і видів дискримінації у трудових відносинах дозволяє глибше зрозуміти механізми їх виникнення та виробити ефективні засоби захисту [6, 14].

Дискримінація у трудових відносинах є одним із найгостріших викликів для забезпечення соціальної справедливості та рівності можливостей та проявляється у різних формах, серед яких найбільш поширеними є пряма і непряма дискримінація.

Пряма дискримінація відбувається тоді, коли працівник чи кандидат на посаду зазнає менш сприятливого ставлення порівняно з іншими особами у подібній ситуації через певну ознаку, що прямо заборонена законодавством. Наприклад, відмова у працевлаштуванні жінці з посиланням на її сімейний стан чи наявність дітей є класичним прикладом прямої дискримінації за ознакою статі. Аналогічно, відмова у прийнятті на роботу через вік, етнічне походження чи інвалідність також підпадає під визначення прямої дискримінації.

Непряма дискримінація, у свою чергу, є більш прихованою і, на перший погляд, менш очевидною. Вона виникає у разі застосування однакових для всіх правил або вимог, які, однак, ставлять у не вигідне становище певну групу осіб. Наприклад, запровадження роботодавцем жорстких вимог щодо фізичної витривалості може непропорційно обмежити доступ до певних посад осіб з інвалідністю, навіть якщо їх фізичні можливості не є вирішальними для виконання посадових обов'язків. Подібні практики часто видаються нейтральними, але в підсумку вони призводять до дискримінаційних наслідків.

Дискримінація у трудових відносинах ґрунтується на різних ознаках. Дискримінація за ознакою статі залишається однією з найпоширеніших форм, проявляється не лише у питанні оплати праці, де жінки часто отримують нижчу винагороду за виконання роботи однакової цінності, але й у доступі до керівних посад, де чоловіки мають перевагу.

Вікова дискримінація також має значне поширення. Зокрема, молодих спеціалістів часто позбавляють можливості працевлаштування через відсутність досвіду, а старших працівників — через стереотипи щодо їхньої непридатності до освоєння нових технологій чи зниження продуктивності.

Дискримінація за ознакою інвалідності часто проявляється у відмові забезпечити розумні пристосування для працівників з обмеженими фізичними можливостями, що фактично позбавляє їх права на рівні умови праці.

В умовах сучасних соціально-економічних викликів, забезпечення рівності та недискримінації у трудових правовідносинах потребує не лише суворого дотримання законодавчих норм, але й глибокого етичного підходу до їх реалізації. Саме тут особливого значення набуває деонтологічний підхід, який дозволяє поєднати правові вимоги з моральними імперативами.

Етичні зобов'язання роботодавців і працівників у трудових правовідносинах є важливим елементом правової культури, який сприяє зміцненню соціальної стабільності та довіри між сторонами. Такі зобов'язання ґрунтуються на деонтологічних принципах, що забезпечують морально-етичну основу для реалізації прав і обов'язків у процесі трудової діяльності.

Професійні спілки та інші громадські організації відіграють надзвичайно важливу роль у забезпеченні дотримання етичних стандартів у трудових відносинах. Їхня діяльність спрямована на захист прав працівників, забезпечення рівності можливостей та створення умов, за яких моральні принципи стають невід'ємною частиною трудового процесу. В умовах сучасних викликів, які постали перед Україною, роль цих організацій набуває ще більшої ваги, адже вони виступають надійним механізмом громадського контролю за реалізацією соціальних і трудових прав.

Одним із ключових інструментів, які використовують професійні спілки для впровадження етичних стандартів, є колективні договори [15], що є своєрідним соціальним контрактом між роботодавцем і працівниками, в якому закріплюються зобов'язання сторін щодо забезпечення гідних умов праці, рівної оплати та недискримінації. Важливим є те, що колективні договори не лише деталізують юридичні норми, але й вводять додаткові етичні зобов'язання, які сприяють формуванню морально відповідального робочого середовища. Передбачати спеціальні механізми для підтримки працівників у складних життєвих обставинах, сприяти їх професійному розвитку, а також гарантувати соціальний захист у разі звільнення чи реорганізації підприємства.

Не менш важливу функцію виконують громадські організації, які здійснюють громадський контроль за дотриманням принципу рівності. Така діяльність охоплює моніторинг виконання роботодавцями своїх зобов'язань щодо забезпечення рівних можливостей для всіх працівників, незалежно від їхніх статі, віку, національності чи інших ознак. Громадські організації беруть участь у розгляді скарг працівників, проводять незалежні розслідування випадків дискримінації та забезпечують публічний розголос порушень. Їхня діяльність також включає адвокацію змін у законодавстві, що сприяє вдосконаленню нормативно-правової бази у сфері трудових відносин.

Отже, професійні спілки та інші громадські організації є важливими суб'єктами у реалізації деонтологічного підходу до трудових відносин. Їхня діяльність сприяє не лише захисту трудових прав, але й утвердженню високих етичних стандартів, які відповідають принципам соціальної відповідальності, справедливості та рівності, що є надзвичайно важливим для розвитку демократичного суспільства в Україні.

Висновки

Узагальнюючи проведені дослідження, слід наголосити на ключовій ролі деонтології у забезпеченні рівності та недискримінації у трудових правовідносинах. Правова система, побудована виключно на нормативних приписах, не гарантує повною мірою справедливості та ефективності у сфері праці без опори на морально-етичні засади. Деонтологічний підхід дозволяє поєднати юридичну техніку з моральними імперативами, спрямовуючи суспільні відносини до ідеалів соціальної справедливості, людської гідності та відповідальності.

Аналіз нормативно-правової бази продемонстрував, що Україна, спираючись на міжнародні стандарти, формує правову систему, здатну забезпечити рівність у сфері праці. Однак, для досягнення цієї мети важливо не лише дотримуватись існуючих правових норм, але й формувати відповідну етичну культуру серед усіх учасників трудових відносин. Пряма і непряма дискримінація, що часто має латентний характер, вимагає комплексного підходу до її виявлення та усунення.

Значну роль у цьому процесі відіграють професійні спілки та громадські організації, які забезпечують не лише захист прав працівників, але й впровадження етичних стандартів через колективні договори та громадський контроль. Їхня діяльність сприяє підвищенню правової обізнаності працівників, формуванню етичної відповідальності роботодавців та вдосконаленню правозастосовної практики.

Таким чином, забезпечення рівності та недискримінації у трудових правовідносинах є складним, але надзвичайно важливим завданням, яке вимагає інтеграції правових і моральних механізмів. У сучасних умовах, коли Україна перебуває у стані протистояння зовнішній агресії, це питання набуває особливого значення, оскільки є запорукою збереження соціальної стабільності та розвитку держави. Лише через об'єднання зусиль усіх суб'єктів правовідносин можливо досягти справжньої рівності, яка стане фундаментом для побудови демократичного, справедливого суспільства, здатного протистояти будь-яким викликам.

Список використаних джерел

1. Вавринчук, М. П., & Кравчук, С. Й. (2023). Юридична деонтологія. Основи професійної діяльності юриста. <https://elar.khmnu.edu.ua/bitstreams/3d39f49a-1c90-4eb9-8f90-9ae4c65fde0e/download>
2. Жернаков, В. В. (2022). Поважні причини в законодавстві про працю й повага до людини в трудовому праві: проблеми розуміння й регулювання. Збірник наукових праць ХНПУ імені ГС Сковороди" Право", (35), 82-93. <http://journals.hnpu.edu.ua/index.php/law/article/view/4033/4018>
3. Кравченко, І. О., & Горбачова, К. М. (2023). Соціальна спрямованість принципу свободи праці в сучасних умовах розвитку держави та суспільства. Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права, (2), 97-100. <http://www.chasopys-ppp.dp.ua/index.php/chasopys/article/download/402/357>
4. Поплавська, О. (2024). Концептуальні засади соціальної безпеки як основи сталого розвитку соціально-економічних систем. <https://ekmair.ukma.edu.ua/bitstreams/30c1d294-dd36-4893-847a-459880deb540/download>
5. Остапенко, Л. О. (2022). Про моральні аспекти відносин у сфері праці. Scientific notes of Lviv University of Business and Law, (35), 149-154. <https://nzlubb.org.ua/index.php/journal/article/download/711/649>
6. Рябовол, Л. Т. (2023). Права людини: дискримінація/принцип недискримінації. https://lib.iitta.gov.ua/738381/1/%D1%82%D0%B5%D0%B7%D0%B8_%D0%A0%D1%8F%D0%B1%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%BB.pdf
7. Міжнародна організація праці. (1947). Конвенція про інспекцію праці в промисловості й торгівлі (Конвенція № 81 від 11 липня 1947 р.). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_123
8. Міжнародна організація праці. (1958). Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять (Конвенція № 111 від 25 червня 1958 р.). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_162
9. Міжнародна організація праці. (1951). Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності (Конвенція № 100 від 29 червня 1951 р.). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_043
10. Рада Європи. (1961). Європейська соціальна хартія (ETS № 35 від 18 жовтня 1961 р.). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_300
11. Верховна Рада України. (1996). Конституція України (Закон № 254к/96-ВР від 28 червня 1996 р.). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>
12. Верховна Рада України. (1971). Кодекс законів про працю України (Закон № 322-VIII від 10 грудня 1971 р.). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

13. Верховна Рада України. (2012). Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні (Закон № 5207-VI від 6 вересня 2012 р.). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>
14. Вапнярчук, Н. (2022). До питання дискримінації у сфері трудових відносин в умовах сьогодення. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право, 1(73), 151-156. <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2022/11/28.pdf>
15. Кирилов, Ю. Є., & Черевко, Н. О. (2023). Принципи соціального діалогу та партнерства в контексті оцінки механізму державного управління трудовими відносинами в Україні. Таврійський науковий вісник. Серія: Публічне управління та адміністрування, (5), 18-26. <http://journals.ksauniv.ks.ua/index.php/public/article/download/437/405>