

## ЕЛЕМЕНТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ ТА ЇХ РЕГЛАМЕНТАЦІЯ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ВІДПОВІДНО ЗАКОНОДАВСТВУ ЄС

*Краще майбутнє праці – це середовище  
вільне від насильства та переслідувань*  
Гай Райдер, Генеральний директор МОП

**Кохан Н. В.**

### **ВСТУП**

Вперше право на гідне людське існування законодавчо було визнано на початку ХХ ст. у Німеччині. Так, у статті 151 Веймарської Конституції 1918 р. зазначалося, що організація господарського життя повинна відповідати принципам справедливості з метою забезпечення усім гідного існування. Згодом це право набуло майже загального поширення і стало своєрідним еталоном, стандартом правового регулювання соціальних прав громадян, а також визначальною ознакою соціальної спрямованості будь-якої держави світу.

Як вказується у даних МОП, таке явище як гідна праця має визначатися міжнародними соціальними стандартами, охоплювати в комплексі усі можливості, які створюються на міжнародному, державному та місцевому рівнях, що забезпечать кожній особі повну та продуктивну зайнятість, справедливі доходи, безпеку на робочому місці, соціальний захист для працівника та членів його сім'ї, найбільш підходящі перспективи для особистого й професійного розвитку, свободи праці, забезпечать організацію та участь у прийнятті рішень, рівність можливостей у ставленні до чоловіків та жінок.

Термін «гідна праця» також можна визначати як можливість реалізувати особою свою зайнятість через продуктивну роботу, яка забезпечить справедливий працівникові дохід в умовах правової збалансованості принципів свободи праці, правової рівності, забезпечення безпеки на робочому місці та людської гідності у трудових відносинах.

Задля забезпечення гідної праці, МОП в межах своєї діяльності, розробила Програму гідної праці до 2030 року<sup>1</sup>. Вона передбачає комплексність у забезпеченні визначених програмних цілей при

---

<sup>1</sup> United Nations. Department of Economic and Social Affairs Sustainable Development. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. Перетворення нашого світу : Порядок денний сталого розвитку до 2030 року. URL: <https://sdgs.un.org/2030agenda> (дата звернення: 04.11.2023).

забезпеченні повної та продуктивної зайнятості, гідної роботи, забезпечення гендерної рівності, подолання усіх форм дискримінації та насильства.

Кожна країна, яка визнає Загальну Декларацію прав людини, починаючи з 2016 року й до 2030 року, повинна вживати всіх необхідних заходів щодо впровадження у внутрішнє законодавство своєї країни, міжнародних соціальних норм спрямованих на подолання бідності, недопущення дискримінації, сприяти гендерній рівності, розширенню прав і можливостей жінок і дівчат, створити умови сталого економічного зростання, спільного процвітання та забезпечення гідної роботи для всіх, беручи до уваги різні рівні національного розвитку та потенціалу.

*Так, зокрема ціллю 5 є досягнення гендерної рівності та розширення можливостей всіх жінок і дівчат у доступі до праці, покінчення з усіма формами дискримінації. Ціллю 8 визначається сприяння стійкому, інклюзивному та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній роботі для всіх.*

Досягнення визначених цілей здійснюватиметься через сприяння політиці, орієнтованій на розвиток, яка підтримує продуктивну діяльність, створення гідних робочих місць, підприємництво, креативність та інновації. Кожна держава, член МОП, зобов'язується для впровадження визначених цілей вжити негайних та ефективних заходів для викорінення примусової праці, припинення сучасного рабства та торгівлі людьми та забезпечення заборони та викорінення найгірших форм дитячої праці. Захищати трудові права та сприяти безпечним і надійним робочим середовищам для всіх працівників, у тому числі трудящих-мігрантів, зокрема жінок-мігрантів, і тих, хто має нестабільну зайнятість.

Одними з основних прав людини, які забезпечують реалізацію права працю та становлять міжнародні соціальні стандарти, забезпечують гідну працю працівника є право на свободу асоціацій, заборона примусової праці, недопущення дискримінації у сфері праці.

### **1. Право на об'єднання, як гарантія забезпечення реалізації права на працю**

Свободу асоціацій, слід розуміти як право працівників і роботодавців створювати організації за власним вибором, вільно приєднуватися до них та виходити з цих організацій, відповідно таке право, становить невід'ємну складову в реалізації права на працю.

Стратегічною метою системної трансформації українського суспільства є побудова сучасної демократичної, соціальної і правової європейської держави, здатної адекватно й ефективно відповідати на

виклики глобалізації та законодавству ЄС. Соціальність держави, крім багатьох інших індикаторів суспільного розвитку, вимірюється результативністю діяльності професійних спілок, що базується на принципах законності та гласності, та спрямована на вдосконалення систем і механізмів соціального захисту працівників, забезпечення основних соціальних гарантій зайнятим, у тому числі шляхом проведення ефективного соціального діалогу. Профспілки, які представляють найманих працівників, виступають реальною силою на переговорах із роботодавцем щодо визначення умов праці, сприяють розвитку соціально орієнтованого ринку робочої сили. Формування впливових профспілок, спроможних ефективно захищати інтереси працівників, є невід’ємним атрибутом цивілізованої держави<sup>2</sup>

Статтею 20 Загальної декларації прав людини проголошене право кожної людини на вільні мирні збори. Частина 4 статті 23 визначає загальні положення права кожної людини на участь у створенні профспілок та входження до їх складу для захисту своїх інтересів. Відповідно, своє право на свободу асоціацій, особа реалізує через право вільного створення професійних союзів, вільний вхід до них для захисту своїх соціально-економічних інтересів<sup>3</sup>.

Міжнародний пакт про громадянські і політичні права у статті 22, також проголошує право на свободу асоціації, включаючи право створювати профспілки і вступати до них з метою захисту своїх інтересів.

Більш деталізовано, зміст права працівників на представництво їх інтересів за участю профспілок висвітлює стаття 8 Міжнародному пакті про соціальні, економічні і культурні права. Відповідно неї, на держави-учасниці покладаються наступні зобов’язання:

1) забезпечення права кожної людини створювати для здійснення і захисту своїх економічних та соціальних інтересів професійні спілки і вступати до них на свій вибір;

2) створення можливостей для професійних спілок утворювати національні федерації чи конфедерації;

---

<sup>2</sup> Яценко Л. Д. Профспілки в Україні та нові виклики сучасному профспілковому руху. Національний інститут стратегічних досліджень. Аналітична записка. *Серія «Соціальна політика»*. 2020. № 13. URL: [file:///C:/Users/kohan/Desktop/%D0%9B%D1%8C%D0%B2%D1%96%D0%B2%20%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%86%D1%96%D1%8F/analit-yatsenko-social-policy-13-2020\\_0.pdf](file:///C:/Users/kohan/Desktop/%D0%9B%D1%8C%D0%B2%D1%96%D0%B2%20%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%86%D1%96%D1%8F/analit-yatsenko-social-policy-13-2020_0.pdf) (дата звернення: 17.10.2023 р.).

<sup>3</sup> Загальна декларація прав людини. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text) (дата звернення: 12.10.2023 р.).

3) забезпечення права професійних спілок функціонувати безперешкодно без будь-яких обмежень, крім тих, які передбачаються законом і які є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах держави<sup>4</sup>.

На відповідність Загальній декларації прав людини, стаття 11 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, також прогарантувала кожному право на свободу мирних зібрань і свободу об'єднання з іншими особами, включаючи право створювати профспілки та вступати до них для захисту своїх інтересів.

Здійснення цих прав не підлягає жодним обмеженням, за винятком тих, що встановлені законом і є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах національної або громадської безпеки, для запобігання заворушенням чи злочинам, для охорони здоров'я чи моралі або для захисту прав і свобод інших осіб<sup>5</sup>.

Законом України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії(переглянутої), Україна взяла на себе зобов'язання за п. 5 частини I, яким гарантується усім працівникам та роботодавцям право на свободу об'єднання у національні або міжнародні організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів.

З метою забезпечення виконання, такого гарантованого права, сторони зобов'язалися дотримуватися визначених ч. II ст. 5 зобов'язань Європейської соціальної хартії(переглянутої), сприяти створенню місцевих, національних або міжнародних організацій для захисту своїх економічних і соціальних інтересів та забезпечити можливість вступати у такі організації працівникам та роботодавцям. Також, сторони зобов'язалися, що національне законодавство жодним чином не обмежуватиме цю свободу та не використовуватиметься для її обмеження.

Слід відзначити, що ст. 5 Європейської соціальної хартії (переглянутої) в цілому відповідає статті 20 Загальної декларації прав людини, якою проголошується право кожної людини на вільні мирні збори та ч. 4 статті 23, яка передбачила право кожної людини на створення професійних союзів і входити до них для захисту своїх інтересів.

---

<sup>4</sup> Міжнародний пакт про громадянські і політичні права. Міжнародний документ від 16.12.1966 р. Указ Президії ВР УРСР Про ратифікацію Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та Міжнародного пакту про громадянські і політичні права від 19.10.1973 № 2148. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_043#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text) (дата звернення: 12.10.2023 р.).

<sup>5</sup> Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text) (дата звернення: 12.10.2023 р.).

Європейська соціальна хартія (переглянута) є основою європейської системи захисту прав людини, вона ґрунтується на Загальній декларації прав людини, так як закріпила та прогарантувала щоденні права людини.

Отож, у вищезгаданих міжнародних актах та Європейській соціальній хартії (переглянутій), декларується право на свободу об'єднання у національні або міжнародні організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Так, статтею 5 Європейської соціальної хартії (переглянутої), прогарантоване право, метою якого є забезпечити здійснення або сприяння здійсненню свободи працівників і роботодавців створювати місцеві, національні або міжнародні організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів та вступати у такі організації, Сторони зобов'язуються, що національне законодавство жодним чином не обмежуватиме цю свободу та не використовуватиметься для її обмеження<sup>6</sup>.

В преамбулі до Статуту МОП принцип свободи об'єднання проголошується як засобів, який спрямовується на поліпшення умов праці та забезпечення гідної праці, використовуючи соціальний діалог.

Конвенція МОП № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» від 09.07.1948 р. (ратифікована 14.09.1956 р.) передбачаючи визначальні положення, що стосуються міжнародно-правового захисту права працівників на об'єднання, передбачивши:

- право працівників, без будь-яких дискримінаційних аспектів, на створення на свій вибір організації без попереднього на те дозволу;
- право працівників вступати в такі організації за умови підпорядкування їх статутам;
- право організацій працівників на створення федерацій і конфедерацій та участі в їх діяльності;
- обов'язок органів державної влади утримуватися від будь-якого втручання, що здатне обмежити право працівників на створення профспілок та участь в їх діяльності або перешкодити його законному здійсненню;
- обов'язок організацій працівників дотримуватися законності у своїй діяльності;
- неприпустимість розпуску або тимчасової заборони організацій працівників в адміністративному порядку<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> Європейська соціальна хартія (переглянута). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text) (дата звернення: 13.10.2023 р.).

<sup>7</sup> Конвенція МОП № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» від 09.07.1948 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_125#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125#Text) (дата звернення: 20.10.2023 р.).

У статтях 2 і 3 Конвенції МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» від 01.07.1949 р. (ратифікована 14.09.1956 р.) передбачено право працівників на захист від будь-яких дискримінаційних дій, спрямованих на обмеження свободи об'єднання у сфері праці або втручання в діяльність представницьких організацій працівників. Зокрема, проголошено право працівників на захист від наступних дій:

- що мають на меті підпорядкувати прийняття працівника на роботу або збереження ним роботи умові, що він не вступатиме до профспілки або вийде із складу профспілки;

- що спрямовані на звільнення чи в будь-який інший спосіб завдання шкоди працівникові на тій підставі, що він є членом профспілки або бере участь у профспілковій діяльності в неробочий час чи, за згодою роботодавця, у робочий час;

- що становлять собою будь-які акти втручання з боку роботодавців у створення та діяльність профспілкових організацій та керування ними;

- що мають на меті сприяти заснуванню організацій працівників під пануванням роботодавців чи організацій роботодавців шляхом фінансування або іншим шляхом із метою поставити такі організації під контроль роботодавців чи їх об'єднань<sup>8</sup>.

У відповідності міжнародним соціальним стандартам, стаття 36 Конституції України, також закріпила відповідне право громадяни України на свободу об'єднання у громадські організації для здійснення і захисту своїх прав і свобод та задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів.

Так, ч 3 ст. 36 Конституції України закріпила право громадян на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності. Професійні спілки утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів. Усі професійні спілки мають рівні права. Обмеження щодо членства у професійних спілках встановлюються виключно цією Конституцією і законами України<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> Конвенція МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» від 01.07.1949 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_004#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004#Text) (дата звернення: 15.10.2023 р.).

<sup>9</sup> Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 18.10.2023 р.).

Отож, вищезгаданими міжнародними актами та Європейською соціальною хартією (переглянутою), тільки продеклароване право особи на свободу об'єднання для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Конституція України та зокрема Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» визначає, національний механізм реалізації права громадян на об'єднання через участь у професійних спілках для захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів.

Звертаючись до Закону України Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності<sup>10</sup>, визначено особливості правового регулювання, засади створення, права та гарантії діяльності професійних спілок, то даний закон визначає професійну спілку (профспілку) як добровільну неприбуткову громадську організацію, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання).

У подальшому, визначаючи поняття первинна організація профспілки, закон вказує на те, що це добровільне об'єднання членів профспілки, які, як правило, працюють на одному підприємстві, в установі, організації незалежно від форми власності і виду господарювання або у фізичної особи, яка використовує найману працю, або забезпечують себе роботою самостійно, або навчаються в одному закладі освіти.

***Відповідно Закону громадяни України, мають право на основі вільного волевиявлення без будь-якого дозволу чи примусу:***

– Створювати профспілки, вступати до них та виходити з них на умовах і в порядку, визначених їх статутами, брати участь у роботі профспілок.

– Вільно обирають профспілку, до якої вони бажають вступити. Підставою для вступу до профспілки є заява громадянина (працівника), подана в первинну організацію профспілки. При створенні профспілки прийом до неї здійснюється установчими зборами.

Проте, відповідно до ст. 13<sup>1</sup> Закону, професійні спілки, їх об'єднання визнають організації роботодавців, їх об'єднання повноважними представниками роботодавців і захисниками їх законних прав і інтересів, сприяють їх діяльності.

***Відповідно статті 19 Закону, профспілки їх об'єднання здійснюють***

– представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок в державних органах та органах місцевого

---

<sup>10</sup> Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-14. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення: 15.10.2023 р.).

самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян.

– профспілки, їх об'єднання мають право представляти інтереси своїх членів при реалізації ними конституційного права на звернення за захистом своїх прав до судових органів, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, а також міжнародних судових установ.

Профспілками здійснюється представництво інтересів своїх членів у взаємовідносинах з роботодавцями, державними органами та органами місцевого самоврядування здійснюється на основі системи колективних договорів та угод, а також відповідно до законодавства. Професійні спілки, їх об'єднання взаємодіють з організаціями роботодавців, їх об'єднаннями на принципах соціального діалогу. Враховуючи те, що роботодавці не можуть бути членами виборних органів профспілки будь-якого рівня, тому роботодавець реалізує право на свободу об'єднання для захисту своїх соціально-економічних інтересів через організації роботодавців та їх об'єднання.

Слід також відзначити, що стаття 5 Європейська соціальна хартія переглянутої проголошує право на організацію не лише працівників, а й роботодавців (підприємців) для захисту економічних та соціальних інтересів.

Відповідно Конвенції МОП № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію», до об'єднань працівників і підприємців окремих застосовуються, у принципі, однакові норми, а останні трактуються як «профспілки підприємців», специфіка яких полягає в тому, що вони представляють і захищають соціальні й економічні інтереси наймачів і складаються переважно не з індивідуальних осіб (як профспілки працівників), а з підприємств<sup>11</sup>.

Право на об'єднання роботодавців в організації закріплюється Законом України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22.06.2012 р. № 5026-VI. Роботодавці мають також право об'єднуватися в організації роботодавців, вільно вступати до таких організацій та виходити з них, брати участь в їх діяльності на умовах та в порядку, визначених їх статутами. Організації роботодавців, їх об'єднання створюються і діють із метою представництва та захисту прав і законних інтересів роботодавців у економічній,

---

<sup>11</sup> Конвенція МОП № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» від 09.07.1948 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_125#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125#Text) (дата звернення: 24.10.2023 р.).



соціальної, трудовій та інших сферах, у тому числі в їх відносинах з іншими сторонами соціального діалогу<sup>12</sup>.

***Відповідно зазначеному Закону, роботодавці мають право:***

- Об'єднуватися в організації роботодавців.
- Вільно вступати до таких організацій та виходити з них.
- Брати участь в їх діяльності на умовах та в порядку, визначених їх статутами.

***Згідно статті 5 Закону, організації роботодавців, їх об'єднання*** створюються і діють з метою представництва та захисту прав, законних інтересів роботодавців у економічній, соціальної, трудовій та інших сферах, у тому числі в їх відносинах з іншими сторонами соціального діалогу.

***Основними завданнями організації роботодавців, об'єднань організацій роботодавців є:***

– забезпечення представництва і захисту прав та законних інтересів роботодавців у відносинах з органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, професійними спілками, іншими громадськими об'єднаннями, підприємствами, установами, організаціями та утвореними ними органами;

– участь у формуванні та реалізації економічної, соціальної політики держави, регулюванні економічних, соціальних, трудових відносин;

– співробітництво з органами державної влади, органами місцевого самоврядування, професійними спілками, їх організаціями та об'єднаннями;

– участь у колективних переговорах з укладення угод на національному, галузевому та територіальному рівнях, координація діяльності роботодавців у виконанні зобов'язань за цими угодами;

– сприяння вирішенню колективних трудових спорів, сприяння максимальному дотриманню інтересів роботодавців при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів);

– розвиток співробітництва з іноземними і міжнародними організаціями роботодавців та їх об'єднаннями.

Отже можна констатувати, що Європейська соціальна хартія (переглянута) закріпила колективне право на свободу створення профспілок та організацій роботодавців, для захисту економічних та

---

<sup>12</sup> Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 № 5026-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text> (дата звернення: 25.10.2023 р.).

соціальних інтересів. Разом з цим, гарантує індивідуальну свободу кожному, щоб вирішити, чи вступати до них чи ні.

Норми Європейської соціальної хартії(переглянутої), які ратифіковані Україною, відповідно до статті 9 Конституції України, є частиною національного законодавства України, відповідно підлягають застосуванню при відновленні порушеного права.

У відповідності міжнародним соціальним стандартам, Конституція України також закріплює право на об'єднання громадян у громадські організації для здійснення і захисту своїх прав і свобод та задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів. Проте, таке право закріплене однобоко, адже передбачене тільки право громадян на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів.

Повна реалізація міжнародного права на свободу об'єднання здійснена після прийняття Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», яким закріплене та гарантоване право на свободу об'єднання роботодавцям (фізичним та юридичним особам), адже забезпечене як для працівників так і роботодавцям.

Елементами стандарту права на об'єднання з метою захисту економічних та соціальних інтересів слід визнати такі:

- 1) право створювати такі організації, що базується на принципах:
  - добровільності під час вступу до організації та виходу з неї;
  - спільності інтересів під час її створення та права на їх об'єднання через (федерації, конфедерації);
- 2) право безперешкодно функціонувати, що реалізується на таких засадах:
  - мета діяльності: представництво та захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів об'єднання;
  - заборона дискримінації за ознаками належності чи неналежності до організації;
  - такі організації та їх об'єднання у своїй діяльності є незалежними від державних органів чи інших організацій.

## **2. Заборона дискримінації у сфері праці як один з принципів реалізації права на працю**

Міжнародна Організація Праці у своїй діяльності завжди наполягає на створенні ефективних національних законах і сильних та дієвих механізмах захисту особи, яка зазнала примусової праці, а також суворе судове переслідування тих, хто допускає примусову працю.

Право на працю є соціально-економічним правом, що впливає із сутності людини, забезпечує особі та її сім'ї достатній життєвий рівень, виражає її природну потребу в праці.

Праця – це свідомо, цілеспрямована діяльність людини щодо створення матеріальних і духовних цінностей, необхідних для задоволення її власних та суспільних потреб.

Загальною декларацією прав людини визначаються, основоположні засади розуміння права на працю, визначається, «що кожна людина має право на працю, вільний вибір роботи, справедливі і сприятливі умови праці та захист від безробіття. Кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за рівну працю. Кожен працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує людині гідне існування, її самої та її сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення»<sup>13</sup>.

Стаття 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права закріплює, що «держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право на працю, що включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується, і зроблять належні кроки до забезпечення цього права»<sup>14</sup>.

Стаття 1 частини II Європейської соціальної хартії (переглянутої) 1996 р. містить окремий розділ «Право на працю», що закріплює такі положення: з метою забезпечення ефективного здійснення права на працю сторони Хартії зобов'язуються:

1) визнати однією зі своїх найголовніших цілей і одним зі своїх найголовніших обов'язків досягнення та підтримання якомога високого і стабільного рівня зайнятості, маючи на меті досягнення повної зайнятості; 2) ефективно захищати право працівника заробляти собі на життя професією, яку він вільно обирає;

3) створювати безкоштовні служби працевлаштування для всіх працівників або забезпечувати їх функціонування; 4) забезпечувати належну професійну орієнтацію, підготовку та перекваліфікацію або сприяти їм<sup>15</sup>.

Зіставлення та аналіз визначень права на працю, що містяться у міжнародних документах, дозволяють зробити висновок, що стандарт

---

<sup>13</sup> Загальна декларація прав людини. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text) (дата звернення: 28.10.2023 р.).

<sup>14</sup> Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text) (дата звернення: 25.10.2023 р.).

<sup>15</sup> Європейська соціальна хартія (переглянута). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text) (дата звернення: 28.10.2023 р.).

права на працю забезпечується такими елементами: вільного вибору роботи; справедливих та сприятливих умови праці; захисту від безробіття; заборона дискримінації; справедливої винагороди за працю.

Свобода праці чи вільний вибір роботи означає, що тільки самим громадянам належить право розпоряджатися своїми здібностями до виробничої та творчої праці. Реалізуючи це право, людина може вільно обирати той чи інший рід діяльності та занять, їх умови та тривалість. Роль держави у цьому – не перешкоджати людині у здійсненні такого права. Право вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці означає також право взагалі не займатися трудовою діяльністю. Незайнятість громадян не може бути підставою для притягнення їх до будь-якого виду юридичної відповідальності.

Заборону примусової праці, місять усі міжнародні акти, які передбачають соціальні стандарти у сфері праці, які діють в Україні та на яких ґрунтується національне законодавство, зокрема КЗпП України.

Поняття «примусова праця» визначається пунктом 1 статті 2 Конвенції МОП № 29 «Про примусову чи обов’язкову працю» від 28.06.1930 року (ратифікована 10.08.1956 р.). Так, термін «примусова чи обов’язкова праця» означає всяку роботу або службу, що вимагається від особи під загрозою покарання<sup>16</sup>.

У Конвенції МОП № 105 «Про скасування примусової праці» від 25.06.1957 р. (ратифікована 05.10.2000 р.) йдеться про недопустимість її застосування у формі: 1) покарання за висловлення політичних поглядів чи ідеологічних переконань, протилежних встановленій політичній, соціальній або економічній системі; 2) методу мобілізації та використання робочої сили для потреб економічного розвитку; 3) засобу підтримання трудової дисципліни; 4) покарання за участь у страйках; 5) міри дискримінації за ознаками расової, соціальної та національної належності чи віросповідання<sup>17</sup>.

У чинному законодавстві України знайшли відображення положення міжнародних нормативних актів щодо забезпечення та реалізації стандартів права на працю. Вони виражаються, з одного боку, у закріпленні свободи підприємницької діяльності, що включає всі види господарювання (крім тих, які заборонені законом), а з іншого – у наданні громадянам права самостійно розпоряджатися своїми

---

<sup>16</sup> Конвенція МОП № 29 «Про примусову чи обов’язкову працю» від 28.06.1930 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_136#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_136#Text) (дата звернення: 30.10.2023 р.).

<sup>17</sup> Конвенція МОП № 105 «Про скасування примусової праці» від 25.06.1957 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_013#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_013#Text) (дата звернення: 30.10.2023 р.).

здібностями до праці. Система ринкових відносин, що ґрунтується на еквівалентному обміні і свободі особистості, відкидає саму можливість примусу до праці у будь-якій формі.

Так, у ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. закріплено положення про те, що «кожен має право на вільно обрану зайнятість, а примушування до праці у будь-якій формі забороняється». У такий спосіб держава визнає необхідність забезпечення реалізації найголовнішого принципу – свободи праці, який полягає у тому, що кожен має право на вільно обрану зайнятість; примушування до праці у будь-якій формі забороняється, а добровільна незайнятість особи не може бути підставою для притягнення її до відповідальності.

Проголошуючи принцип свободи праці, Конституція України заборонила у ч. 3 ст. 43 використання примусової праці, зазначивши при цьому, що не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, що виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан.

Разом з тим, можна зробити висновки, що застосування (реалізація) норм права щодо недопущення дискримінації у сфері праці є загальносвітовою проблемою. Зокрема, вона не тільки порушує основні права людини, але й має значно ширші (глобальніші) соціально-економічні наслідки. Дискримінація пригнічує можливість, втрачаючи людський талант, необхідний для економічного прогресу, і загострюючи соціальну напругу та нерівність. Боротьба з дискримінацією є невід’ємною частиною просування гідної праці, і успіх у боротьбі із цим явищем, відчувається як на міжнародному так і на національному рівнях.

Стаття 23 Загальної декларації прав людини, кожній людині визначаючи право на працю, яке забезпечується заборонаю дискримінації, правом на рівну оплату за рівну працю<sup>18</sup>.

Разом з цим, стаття 2 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, також встановлює, що: «Держави, які беруть участь у цьому Пакті, зобов’язуються гарантувати, що права, проголошені в цьому Пакті, здійснюватимуться без будь-якої дискримінації щодо раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних чи інших

---

<sup>18</sup> Загальна декларація прав людини. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_01\\_5#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_01_5#Text) (дата звернення: 28.10.2023 р.).

переконань, національного чи соціального походження, майнового стану, народження чи іншої обставини»<sup>19</sup>.

Положеннями Європейської соціальної хартії (переглянутої) також, забороняється дискримінація у сфері праці. Усі працівники мають право на рівні можливості та рівне ставлення до них у вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі. Доречно звернути увагу на те, що в Хартії визначені обставини, які не слід розцінювати як дискримінаційні, наприклад, положення, що стосуються захисту жінок, зокрема, щодо вагітності, пологів та післяпологового періоду, не вважаються дискримінацією; диференційоване ставлення, що ґрунтується на об'єктивних і розумних підставах, не вважається дискримінаційним»<sup>20</sup>.

Конвенція МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» від 25.06.1958 р. (ратифікована 04.08.1961 р.) зобов'язує держави здійснювати політику, спрямовану на забезпечення рівних можливостей у реалізації трудових прав громадян із метою ліквідації будь-яких форм дискримінації<sup>21</sup>.

Принципи свободи, демократії, поваги прав людини і основних свобод, а також верховенство закону є визначальними для європейського співтовариства, держав-членів ЄС, а відповідно, має стати й для України, оскільки вектором руху нашої держави є євроінтеграція України через вступ до ЄС.

Право усіх осіб на рівність перед законом і захист від дискримінації є універсальним правом, яке визнається Загальною декларацією прав людини, Конвенцією ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації по відношенню до жінок, Міжнародною конвенцією ООН про ліквідацію всіх форм расової дискримінації, Міжнародними пактами ООН про громадянські і політичні права та про економічні, соціальні і культурні права, Конвенцією МОП про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 та Європейською конвенцією про захист прав людини і основних свобод, підписаних усіма державами-членами.

В рамках Європейського Союзу заборона дискримінації передбачається Директивою Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року про

---

<sup>19</sup> Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text) (дата звернення: 25.10.2023 р.).

<sup>20</sup> Європейська соціальна хартія (переглянута). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text) (дата звернення: 28.10.2023 р.).

<sup>21</sup> Конвенція МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» від 25.06.1958 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text) (дата звернення: 28.10.2023 р.).

встановлення загальних рамок для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності<sup>22</sup>.

Розділ V Глави 21 Угоди про асоціацію між Україною, з однією стороною, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони<sup>23</sup>, вказано, що сторони Угоди для зближення законодавства та приведення його у відповідність міжнародним соціальним стандартам посилюють співробітництво щодо забезпечення гідної праці і зокрема гендерної рівності та недискримінації. Стаття 420 цієї Угоди зазначила, що сторони зобов'язуються вжити необхідних заходів щодо подолання дискримінації в усіх її формах та проявах.

Принцип заборони та ліквідації усіх форм дискримінації у сфері праці є визначальним для Конституції України, Кодексу Законів про Працю України та усього трудового законодавства.

Відповідно для забезпечення європейських правових принципів прийнято Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 р. № 5207-6<sup>24</sup>, а КЗпП України доповнено ст. 2<sup>1</sup>, якою визначено рівність трудових прав громадян України та недопуск дискримінації у сфері праці.

Згідно статті 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» дискримінація визначається як ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі – певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними<sup>25</sup>.

---

<sup>22</sup> Директива Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року про встановлення загальних рамок для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_003-00#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_003-00#Text) (дата звернення: 02.11.2023).

<sup>23</sup> Угода про асоціацію між Україною, з однією стороною, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 27.06.2014 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text) (дата звернення: 06.11.2023).

<sup>24</sup> «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»: Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-6. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (дата звернення: 06.11.2023).

<sup>25</sup> Ibid.

Разом з цим, у статті 5 згаданого Закону вказується, що дискримінація може бути у формі прямої дискримінації, непрямой дискримінації, підбурювання до дискримінації, пособництва у дискримінації, та утиск.

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 16.11.2022 р. № 2759-IX, КЗпП України доповнено статтею 2<sup>2</sup>, якою кожному працівнику гарантуються не тільки здорові та безпечні умови праці, а й гарантується гідне ставлення з боку роботодавця чи керівника або інших працівників, передбачивши заборону мобінгу (цькуванню)<sup>26</sup>.

Питання дискримінації неодноразово аналізувалися науковцями трудового права, проте мобінг(цькування) як форма прояву дискримінації після його законодавчого визначення в трудових відносинах, є новим правовим явищем що потребує правового аналізу.

Мобінг(цькування) є соціальним явищем, яке притаманне трудовому праву і сьогодні є законодавчо визначеним. Проте, практика застосування статті 2<sup>2</sup> КЗпП України, форми прояву мобінгу, шляхи його встановлення та порядок захисту прав працівника через відсутність достатньої нормативної бази, формується сьогодні через судову практику. Явище мобінгу(цькування) притаманне трудовим відносинам на усіх підприємствах, установах, організаціях незалежно від форми власності та виду господарювання.

Ще однією формою прояву дискримінації особи працівника є протиправні дії, вчинені у формі насилля. Питання захисту особи від насилля у міжнародному праві регулюється Конвенцією Ради Європи «Про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція)» від 11.05.2011 року<sup>27</sup>, яка в Україні ратифікована Законом України «Про ратифікацію Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами» від 20.06.2022 № 2319-IX<sup>28</sup>.

---

<sup>26</sup> Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 16.11.2022 р. № 2759-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text> (дата звернення: 08.11.2023).

<sup>27</sup> Про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція): Конвенцією Ради Європи від 11.05.2011 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_001-11#n2](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#n2) (дата звернення: 15.11.2023).

<sup>28</sup> Про ратифікацію Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами: Закон України від 20.06.2022 № 2319-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2319-20#Text> (дата звернення: 22.11.2023).



Метою цієї Конвенції є спершу захист жінок від усіх форм насильства, яке включає й домашнє насильство, а також, ліквідацію насильства яке вчинено також стосовно чоловіків та дітей (хлопців та дівчат). Відповідно, дія Конвенції застосовується до всіх жертв домашнього насильства, особлива увага звертається на жінок – жертв насильства за гендерною ознакою. Вперше Стамбульською конвенцією у пункті б) статті 3, визначається, що «домашнє насильство» означає всі акти фізичного, сексуального, психологічного або економічного насильства, які відбуваються в лоні сім'ї чи в межах місця проживання або між колишніми чи теперішніми подружжями або партнерами, незалежно від того, чи проживає правопорушник у тому самому місці, що й жертва, чи ні.

На даний момент в Україні діє Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» від 07.12.2017 № 2229-VIII, який відповідає Стамбульській конвенції та визначає державні стандарти у сфері захисту від домашнього насилля в Україні та вказує, що домашнє насильство – діяння (дії або бездіяльність) фізичного, сексуального, психологічного або економічного насильства, що вчиняються в сім'ї чи в межах місця проживання або між родичами, або між колишнім чи теперішнім подружжям, або між іншими особами, які спільно проживають (проживали) однією сім'єю, але не перебувають (не перебували) у родинних відносинах чи у шлюбі між собою, незалежно від того, чи проживає (проживала) особа, яка вчинила домашнє насильство, у тому самому місці, що й постраждала особа, а також погрози вчинення таких діянь<sup>29</sup>.

Наступним міжнародним актом у європейському просторі, який передбачає захист від домашнього насильства, зокрема насильства у сфері праці, є Конвенція про насильство та домагання(переслідування). Вона є першою міжнародною угодою про насильство та домагання у сфері праці, яка набула чинності 25 червня 2021 року – через два роки після її ухвалення Міжнародною конференцією праці МОП (ILC) у червні 2019 р. Проте, на сьогодні тільки шість країн (Аргентина, Еквадор, Фіджі, Намібія, Сомалі та Уругвай), що ратифікували Конвенцію про насильство та домагання(переслідування) № 190 та додатково до неї Рекомендацію № 206. Країни, які ратифікували Конвенцію, стають юридично пов'язаними положеннями Конвенції через рік після ратифікації. Україною вони не ратифіковані.

---

<sup>29</sup> Про запобігання та протидію домашньому насильству: Закон України від 07.12.2017 № 2229-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text> (дата звернення: 26.11.2023).

Конвенція № 119 та Рекомендація № 206 визнає право кожного на сферу праці, вільну від насильства та переслідувань, і забезпечує спільну основу для дій. Закликає всі держави-члени МОП викоринити насильство та домагання у всіх його формах у сфері праці.

Визнаючи, що насильство та домагання у світі праці впливають на психологічне, фізичне та сексуальне здоров'я людини, її гідність, сімейне та соціальне оточення. Відповідно статті 1 пункту (а) Конвенції № 119, термін «насильство та домагання» у сфері праці відноситься до ряду неприйнятних дій і практик або загроз, незалежно від того, чи є вони разовими чи повторними, які мають на меті, призводять або можуть призвести до фізичного, психологічної, сексуальної чи економічної шкоди, включаючи гендерне насильство та домагання.

Отже, будь-яке насильство може вчинятися у формі як діяння (дії або бездіяльності) так і погрози вчинення таких діянь. У сфері праці, протиправні насильницькі дії можуть проявлятися через саме насильство та домагання.

Відповідно статті 1 Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» від 07.12.2017 № 2229-VIII, домашнє насильство проявляється через:

*фізичне насильство* – форма домашнього насильства, що включає ляпаси, стусани, штовхання, щипання, шмагання, кусання, а також незаконне позбавлення волі, нанесення побоїв, мордування, заподіяння тілесних ушкоджень різного ступеня тяжкості, залишення в небезпеці, ненадання допомоги особі, яка перебуває в небезпечному для життя стані, заподіяння смерті, вчинення інших правопорушень насильницького характеру.

*сексуальне насильство* – форма домашнього насильства, що включає будь-які діяння сексуального характеру, вчинені стосовно повнолітньої особи без її згоди або стосовно дитини незалежно від її згоди, або в присутності дитини, примушування до акту сексуального характеру з третьою особою, а також інші правопорушення проти статевої свободи чи статевої недоторканості особи, у тому числі вчинені стосовно дитини або в її присутності;

*психологічне насильство* – форма домашнього насильства, що включає словесні образи, погрози, у тому числі щодо третіх осіб, приниження, переслідування, залякування, інші діяння, спрямовані на обмеження волевиявлення особи, контроль у репродуктивній сфері, якщо такі дії або бездіяльність викликали у постраждалої особи побоювання за свою безпеку чи безпеку третіх осіб, спричинили емоційну невпевненість, нездатність захистити себе або завдали шкоди психічному здоров'ю особи;

*економічне насильство* – форма домашнього насильства, що включає умисне позбавлення житла, їжі, одягу, іншого майна, коштів чи документів або можливості користуватися ними, залишення без догляду чи піклування, перешкоджання в отриманні необхідних послуг з лікування чи реабілітації, заборону працювати, примушування до праці, заборону навчатися та інші правопорушення економічного характеру<sup>30</sup>.

Згідно Стамбульської конвенції різновидом насилля є домагання. В Україні чітке, законодавче визначення терміну «домагання» відсутнє. Проте, Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 № 2866-IV визначає термін «сексуальні домагання»<sup>31</sup>. Під ним слід розуміти дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

Також, окремої уваги потребує питання забезпечення рівної оплати праці за однаково виконувану роботу, недотримання якого, європейське співтовариство та ЄС, вказує на ще одну форму прояву дискримінації у сфері праці. При цьому, міжнародно-правова регламентація порядку та умов оплати праці ґрунтується на двох основоположних принципах: захисті працівників від невинувато низької заробітної плати та захисті від дискримінації.

Під дискримінацією в оплаті праці, розуміється будь-яке обмеження в правах або встановлення переваг залежно від статі, віку, раси, національності, мови, соціального походження, майнового стану чи службового положення, місця проживання, переконань, ставлення до релігії, належності до громадських об'єднань, а також від інших обставин, не пов'язаних із діловими якостями працівників і результатами їх праці.

Частина 3 ст. 23 Загальної декларації прав людини кожен працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує людині гідне існування, її самої та її сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення.

---

<sup>30</sup> Про запобігання та протидію домашньому насильству: Закон України від 07.12.2017 № 2229-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text> (дата звернення: 26.11.2023).

<sup>31</sup> Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 26.11.2023).

Стаття 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права встановлює право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи, зокрема, винагороду, що забезпечувала б, як мінімум, усім працівникам справедливую зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності.

Конвенції МОП з питань оплати праці присвячені процедурі й розмірам встановлення гарантованого мінімуму заробітної плати. Конвенції № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» від 22.06.1970 р. (ратифікована 19.10.2005 р.) держави – члени МОП зобов'язані ввести систему визначення мінімальної заробітної плати, яка охоплювала б усі групи осіб, працюючих за наймом.

У Конвенції МОП № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» від 29.06.1951 р. (ратифікована 10.08.1956 р.) закріплений принцип рівності чоловіків та жінок у сфері встановлення ставок винагородження, котрі визначаються без дискримінації за ознаками статі.

Конвенція МОП № 95 «Про захист заробітної плати» від 01.07.1949 р., переглянута 23.06.92 р. (ратифікована 04.08.1961 р.), встановлює принципи, відповідно до яких своєчасна і повна виплата заробітної плати повинна охоронятися державою, а виплата заробітної плати грошима має здійснюватися виключно у валюті, що має законний обіг на території даної держави. Також регламентується періодичність виплати заробітної плати, місце виплати тощо.

В Україні перші кроки забезпечення принципу рівної оплати закладені у Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 № 2866-IV<sup>32</sup> у якому роботодавець зобов'язаний здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці.

На підставі проаналізованої практики, можна визначити як насильство, впливає на сферу праці: **на працівника** понижується зайнятість та самосприйняття; зниження продуктивності праці працівника та його здоров'я; неналежне виконання або невиконання працівником покладеної на нього трудової функції; порушується дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, правил з охорони праці та безпеки праці; може призводити до людських жертв, суїцидів; **на підприємство, установу, організацію** порушується

---

<sup>32</sup> Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 26.11.2023).

безпека праці самого підприємства; передбачається невихід на роботу, часті та тривалі відпустки, листки непрацездатності; використання кривдником телефонних або комп'ютерних технологій роботодавця, знищення робочого інструменту, одягу чи іншого майна роботодавця; порушення здорової атмосфери трудового колективу; негативно впливає на репутацію підприємства; **на державу та соціальні фонди** створює додаткові виплати для соціально-страхових фондів через часті лікарняні; зниження працездатності призводить до відсутності роботи, заробітку, а в кінцевому результаті потреби соціальних виплат/послуг з державного чи місцевого бюджету.

Взагалом до домашнє насильство посилює гендерну нерівність щодо участі на ринку праці та може сприяти розширенню розриву між рівнем заробітку чоловіків та жінок.

Домашнє насильство часто призводить до порушення статті 139 КЗпП України, якою передбачений основний обов'язок працівників працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця, додержувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна роботодавця, з яким укладено трудовий договір.

Недопущення насилля та організація трудової дисципліни згідно статті 140 КЗпП України забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю.

Згідно статті 141 КЗпП України<sup>33</sup> роботодавець повинен правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно додержувати законодавства про працю і правил охорони праці, здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню), уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту.

У необхідних випадках заходи дисциплінарного впливу застосовуються стосовно окремих несумлінних працівників.

## **ВИСНОВКИ**

Одними з основних прав людини, які забезпечують реалізацію права працю та становлять міжнародні соціальні стандарти, забезпечують

---

<sup>33</sup> Кодекс Законів про Працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 22.11.2023).

гідну працю працівника є право на свободу асоціацій, заборона примусової праці, недопущення дискримінації у сфері праці.

Відповідно, своє право на свободу асоціацій, працівник реалізує через право вільного створення професійних союзів, а роботодавці через створення організацій роботодавців. Елементами соціального стандарту права на об'єднання з метою захисту економічних та соціальних інтересів суб'єктів трудових відносин, слід визнати право добровільно створювати такі організації, добровільно до них вступати чи виходити з таких організацій, право безперешкодно функціонувати та заборона дискримінації за ознаками належності чи неналежності до такої організації.

Право на працю є соціально-економічним правом, що впливає із сутності людини, забезпечує особі та її сім'ї достатній життєвий рівень, виражає її природну потребу в праці.

Зіставлення та аналіз визначень права на працю, що містяться у міжнародних документах та дозволяють зробити висновок, що стандарт права на працю забезпечується такими елементами: вільного вибору роботи; справедливих та сприятливих умови праці; захисту від безробіття; заборона дискримінації; справедливої винагороди за працю.

Свобода праці чи вільний вибір роботи означає, що тільки самим громадянам належить право розпоряджатися своїми здібностями до виробничої та творчої праці. Реалізуючи це право, людина може вільно обирати той чи інший рід діяльності та занятя, їх умови та тривалість. Роль держави у цьому – не перешкоджати людині у здійсненні такого права. Право вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці означає також право взагалі не займатися трудовою діяльністю. Незайнятість громадян не може бути підставою для притягнення їх до будь-якого виду юридичної відповідальності.

Проголошуючи принцип свободи праці, Конституція України заборонила у ч. 3 ст. 43 використання примусової праці, зазначивши при цьому, що не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, що виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан. Заборону про не допущення примусової праці, місять усі міжнародні акти, які передбачають соціальні стандарти у сфері праці, які діють в Україні та на яких ґрунтується національне законодавство, зокрема КЗпП України.

Можна говорити про те, що застосування (реалізація) норм права щодо недопущення дискримінації у сфері праці є загальносвітовою проблемою. Зокрема, вона не тільки порушує основні права людини, але й має значно ширші (глобальніші) соціально-економічні наслідки.

Однією формою прояву дискримінації у сфері праці є мобінг (цькування). Він є соціальним явищем, яке притаманне трудовому праву і сьогодні є законодавчо визначеним. Проте, практика застосування статті 2<sup>2</sup> КЗпП України, форми прояву мобінгу, шляхи його встановлення та порядок захисту прав працівника через відсутність достатньої нормативної бази, формується сьогодні через судову практику. Явище мобінгу(цькування) притаманне трудовим відносинам на усіх підприємствах, установах, організаціях незалежно від форми власності та виду господарювання.

Ще однією формою прояву дискримінації особи працівника є протиправні дії, вчинені у формі насилля чи домагання. Такі протиправні дії, впливають на психологічне, фізичне та сексуальне здоров'я працівника, його гідність, сімейне та соціальне оточення.

Також, про недопущення дискримінації слід говорити при забезпеченні рівної оплати праці за однаково виконувану роботу, недотримання якого, європейське співтовариство та ЄС, вказує на ще одну форму прояву дискримінації у сфері праці. При цьому, міжнародно-правова регламентація порядку та умов оплати праці ґрунтується на двох основоположних принципах: захисті працівників від невинувато низької заробітної плати та захисті від дискримінації. Тому під дискримінацією в оплаті праці, розуміється будь-яке обмеження в правах або встановлення переваг залежно від статі, віку, раси, національності, мови, соціального походження, майнового стану чи службового положення, місця проживання, переконань, ставлення до релігії, належності до громадських об'єднань, а також від інших обставин, не пов'язаних із діловими якостями працівників і результатами їх праці.

## **АНОТАЦІЯ**

Досліджуючи явище гідної праці та елементи її забезпечення, визначено, що спершу таке поняття має визначатися міжнародними соціальними стандартами, які стануть основою правового регулювання у національному законодавстві. Термін «гідна праця» також можна визначати як можливість реалізувати особою свою зайнятість через продуктивну роботу, яка забезпечить справедливий працівникові дохід в умовах правової збалансованості принципів свободи праці, правової рівності, забезпечення безпеки на робочому місці та людської гідності у трудових відносинах. У статті розглянуто міжнародно правове закріплення стандартів права на працю. Аналізується Загальна декларація прав людини, Європейська соціальна хартія (переглянута), Конвенції МОП, Директиви ЄС які закріплюють право на об'єднання, заборону примусової праці, недопущення дискримінації та форми її

прояву. Аналізується явище дискримінації в сфері оплати праці, так як, оплата праці є істотною умовою трудових відносин та відображає суть існування самих трудових відносин.

### Література

1. United Nations. Department of Economic and Social Affairs Sustainable Development. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. Перетворення нашого світу: Порядок денний сталого розвитку до 2030 року. URL: <https://sdgs.un.org/2030agenda> (дата звернення: 04.11.2023).

2. Яценко Л. Д. Профспілки в Україні та нові виклики сучасному профспілковому руху. Національний інститут стратегічних досліджень. Аналітична записка. Серія «Соціальна політика». 2020. № 13. URL: [file:///C:/Users/kohan/Desktop/%D0%9B%D1%8C%D0%B2%D1%96%D0%B2%20%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%86%D1%96%D1%8F/analit-yatsenko-social-policy-13-2020\\_0.pdf](file:///C:/Users/kohan/Desktop/%D0%9B%D1%8C%D0%B2%D1%96%D0%B2%20%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%86%D1%96%D1%8F/analit-yatsenko-social-policy-13-2020_0.pdf) (дата звернення: 17.10.2023 р.).

3. Загальна декларація прав людини. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text) (дата звернення: 12.10.2023 р.).

4. Європейська соціальна хартія (переглянута). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text) (дата звернення: 13.10.2023 р.).

5. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права. Міжнародний документ від 16.12.1966 р. Указ Президії ВР УРСР Про ратифікацію Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та Міжнародного пакту про громадянські і політичні права від 19.10.1973 № 2148. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_043#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text) (дата звернення: 12.10.2023 р.).

6. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text) (дата звернення: 25.10.2023 р.).

7. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text) (дата звернення: 12.10.2023 р.).

8. Про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція): Конвенція Ради Європи від 11.05.2011 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_001-11#n2](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#n2) (дата звернення: 15.11.2023).

9. Конвенція МОП № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» від 09.07.1948 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_125#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125#Text) (дата звернення: 20.10.2023 р.).

10. Конвенція МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» від 01.07.1949 р.



URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_004#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004#Text) (дата звернення: 15.10.2023 р.).

11. Конвенція МОП № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю» від 28.06.1930 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_136#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_136#Text) (дата звернення: 30.10.2023 р.).

12. Конвенція МОП № 105 «Про скасування примусової праці» від 25.06.1957 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_013#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_013#Text) (дата звернення: 30.10.2023 р.).

13. Конвенція МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» від 25.06.1958 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text) (дата звернення: 28.10.2023 р.).

14. Директива Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року про встановлення загальних рамок для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_003-00#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_003-00#Text) (дата звернення: 02.11.2023).

15. Угода про асоціацію між Україною, з однією сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 27.06.2014 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text) (дата звернення: 06.11.2023).

16. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 18.10.2023 р.).

17. Кодекс Законів про Працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 22.11.2023).

18. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-14. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення: 25.11.2023 р.)

19. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : Закон України від 22.06.2012 № 5026-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text> (дата звернення: 25.11.2023 р.)

20. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» : Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-6. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (дата звернення: 06.11.2023).

21. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу(цькуванню): Закон України від 16.11.2022 р. № 2759-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text> (дата звернення: 08.11.2023).

22. Про ратифікацію Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами : Закон України від 20.06.2022 № 2319-IX. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2319-20#Text> (дата звернення: 22.11.2023).

23. Про запобігання та протидію домашньому насильству : Закон України від 07.12.2017 № 2229-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text> (дата звернення: 26.11.2023).

24. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 26.11.2023).

**Information about the author:**

**Kokhan Nataliya Vasylivna,**

Candidate of Law Sciences,

Associate Professor at the Department of Labour,

Environmental and Agricultural Law

Vasyl Stefanyk Precarpathian National University

57, Shevchenko str., Ivano-Frankivsk, 76018, Ukraine