

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

DOI: 10.34015/2523-4552.2025.3.05

УДК 349.22

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

РЕАЛІЗАЦІЯ ПРИНЦИПУ РІВНОСТІ ТА ЗАБОРОНИ ДИСКРИМІНАЦІЇ НА ЕТАПІ СКЛАДАННЯ ТА ПУБЛІКУВАННЯ ОГолошення ПРО ВАКАНСІЮ ТА НАБІР ПРАЦІВНИКІВ

Стаття присвячена з'ясуванню трудо-правових особливостей реалізації принципу рівності та заборони дискримінації на етапі складання і публікування оголошення про вакансію та набір працівників. Зазначається, що принцип свободи праці як основоположна ідея на відповідному етапі процедури найму працівників характеризується важливим антидискримінаційним ефектом, що вказує на те, що дотримання такого принципу є екзистенційною необхідністю для забезпечення сталого розвитку людства, а також ринкової економіки. Автором виокремлюються чотири основні антидискримінаційні властивості належного складання та публікування роботодавцем оголошення про вакансію та набір працівників. Перша така особливість полягає в тому, що складання та опублікування оголошення про вакантну посаду та набір кадрів характеризується функцією інформування ринку праці про відповідну кадрову потребу (необхідність) роботодавця й взяття ним на себе відповідних зобов'язань, зокрема, недискримінаційного характеру. Друга властивість – складання та публікування оголошення про вакантну посаду і набір кадрів як процедурний елемент трудо-правового порядку (частина загального правопорядку) являє собою гарантію рівного доступу до інформації про зайнятість. Третя властивість – складання та публікування оголошення про вакантну посаду та набір кадрів являє собою юридичний факт, на підставі якого формуються правовідносини переддоговірної відповідальності. Четверта властивість – складання та опублікування оголошення про вакантну посаду та набір кадрів є засобом мінімізації допущення дискримінаційних ризиків. Окремо виокремлюються правила, яким має слідувати на цьому етапі набору працівників роботодавець й які впливають з дії та реалізації принципу рівності та заборони дискримінації,

а саме такі правила: по-перше, заборона на використання в оголошенні прямих і непрямих дискримінаційних критеріїв щодо кандидатів на вакантну посаду. По-друге, серед таких правил є вимога, яка полягає в тому, що зміст оголошення повинен відображати чіткі критерії щодо якостей та інших вимог до потенційного працівника, які можуть бути предметом антидискримінаційної оцінки стосовно з'ясування того, чи дійсно стосуються вони виключно ділових якостей та кваліфікаційних вимог. По-третє, важливим правилом також є використання в оголошенні нейтральної, а також інклюзивної лексики. По-четверте, роботодавець зобов'язується також використовувати в оголошенні особливі критерії (вимоги), які є обґрунтованими винятками, зумовленими специфікою праці.

Ключові слова: заборона дискримінації, най працівників, оголошення про вакансію, принцип рівності, трудове право.

Постановка проблеми. Дискримінація на етапі найму являє собою системне порушення принципів соціальної справедливості та соціальної відповідальності, оскільки виражається в несправедливому позбавленні працездатної людини фундаментальної можливості самостійно забезпечити власну соціальну безпеку та соціально-економічне благополуччя, підбиваючи таким чином її автономію та принижуючи в такий спосіб її людську гідність. Крім того, дискримінація на етапі найму є прямим запереченням принципу рівності можливостей для працездатних осіб у сфері праці та зайнятості, що є важливим принципом сучасного трудового права України як правової, демократичної та соціальної держави, що реалізує євроінтеграційні прагнення. Тому, відкидаючи кандидата на вакантну посаду за ознаками, що не мають відношення до його кваліфікації чи здібностей виконувати роботу (наприклад, за ознакою статі, віку, етнічної приналежності, переконань тощо), роботодавець: по-перше, порушує базові уявлення про справедливість, культивує нігілістичну культуру в суспільстві, а також

штучно створює перешкоди, які ускладнюють оптимальний розподіл людського капіталу держави (надзвичайно проблематично це постає як в умовах війни, так і в період післявоєнного відновлення держави). По-друге, такими діями роботодавець вчиняє дискримінаційне правопорушення, яке є підставою для притягнення його до юридичної відповідальності та здійснення суміжних заходів правового впливу, спрямованих на відновлення правопорядку у сфері зайнятості, а також відшкодування порушених прав кандидата на вакантну посаду, який став жертвою дискримінації в процесі найму. Відтак, можемо дійти висновку про необхідність комплексного дослідження сутності та проблематики реалізації принципу рівності та заборони дискримінації в трудовому праві на етапі найму, а саме до моменту укладення трудового договору.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Комплексно аналізуючи наявну наукову літературу можемо помітити, що попри те, що наразі відсутні наукові праці, в яких комплексним чином окреслюється сутність реалізації принципу рівності

та заборони дискримінації на етапі складання та публікування оголошення про вакансію та набір працівників, окремі аспекти цього питання вже розкривались в низці напрацювань українських учених і дослідників, серед яких: С. В. Буряк, В. В. Гладкий, А. В. Кучко, К. Ю. Мельник, Л. О. Остапенко, О. М. Пляцко, Б. А. Римар, О. В. Чорноус та ін.

Постановка завдання. Метою наукової статті є з'ясування трудових особливостей реалізації принципу рівності та заборони дискримінації на етапі складання і публікування оголошення про вакансію та набір працівників. Для досягнення поставленої мети виконуються такі завдання: 1) проаналізувати корелятивний зв'язок між реалізацією принципу рівності та заборони дискримінації в трудовому праві до моменту укладання трудового договору із принципом свободи праці; 2) розкрити антидискримінаційну характеристику складання та публікування оголошення про вакансію та набір працівників; 3) окреслити основні антидискримінаційні правила, які застосовуються (враховуються) на етапі складання та публікування оголошення про вакансію і набір працівників; узагальнити результати проведеної наукової розвідки.

Виклад основного матеріалу. Насамперед зауважимо, що реалізація принципу рівності та заборони дискримінації в трудовому праві до моменту (також й 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 гли-

боко 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 екзистенційальною 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 устремління відносно реалізації відповідної свободи ґрунтуватиметься не на об'єктивних критеріях, а на дискримінаційних мотивах роботодавця, що таким чином суперечать як правопорядку, так і європейським устремлінням Українського народу

(з огляду на те, що рівність – це ключовий елемент комплексу цінностей ЄС, що «становлять сучасну цивілізаційну парадигму Європи» [3, с. 36, 38], якою має також бути охоплена й Україна).

Враховуючи значимість корелятивного зв'язку між реалізацією принципу рівності та заборони дискримінації в трудовому праві до моменту укладання трудового договору із принципом свободи праці, зазначимо, що насамперед дія трудово-правового режиму забезпечення рівності та недискримінації в сфері праці та зайнятості проявляється на етапі складання і публікування оголошення про вакансію та набір працівників. Так, досліджуючи сутнісний зміст цього етапу найму працівників на роботу можемо відзначити, що вказаний етап характеризується особливими антидискримінаційними властивостями, що обумовлено тим фактом, що принцип рівності та заборони дискримінації в цілому пронизує усю сферу праці та зайнятості, обумовлюючи на суб'єктів права, охоплених цією сферою, відповідний трудо-правовий вплив. При цьому до вказаних властивостей можемо віднести щонайперше такі характеристики складання і публікування оголошення про вакансію та набір працівників: по-перше, складання та публікування оголошення про вакантну посаду та набір кадрів характеризується функцією інформування ринку праці про відповідну кадрову потребу (необхідність) роботодавця й взяття ним на себе відповідних зобов'язань, зокрема, недискримінаційного характеру. По-друге, до вказаних властивостей також слід віднести й те, що складання та публікування ого-

лошення про вакантну посаду і набір кадрів як процедурний елемент трудо-правового порядку (частина загального правопорядку) являє собою гарантію рівного доступу до інформації про зайнятість. Ця особливість являє собою продовження вищеописаної, а також є логічним наслідком того, що трудове право України визнає право кожного працездатного громадянина на вільний вибір роду діяльності та професії. По-третє, серед відповідних антидискримінаційних характеристик складання та публікування оголошення про вакантну посаду та набір кадрів можемо виокремити також й те, що ці дії являють собою юридичний факт, на підставі якого формуються правовідносини переддоговірної відповідальності. Так, хоча оголошення про вакансію та реагування потенційного працівника на таке оголошення не є процесом укладення трудового договору, публікація оголошення створює певні доконтрактні правовідносини, наділяючи сторін цих відносин певними правами та обов'язками, а також наділяючи кожного потенційного працівника (кандидата на посаду) гарантіями рівності можливостей та заборони дискримінації на етапі найму. По-четверте, до зазначених властивостей також слід віднести й те, що складання та публікування оголошення про вакантну посаду і набір кадрів є засобом мінімізації допущення дискримінаційних ризиків. Осмислюючи таку особливість цього процедурного етапу процесу найму працівників відзначимо, що в тому випадку, якщо роботодавець коректним чином склав і також сумлінно опублікував оголошення, дотримуючись при цьому всіх вимог принципу

рівності та заборони дискримінації, він також мінімізує й юридичні ризики, пов'язані з потенційними звинуваченнями в дискримінації.

Зважаючи на викладені антидискримінаційні особливості складання та публікування оголошення про вакантну посаду та набір кадрів, а також на вимоги, які містяться в ст. 2-1, абз. 8, ч. 1 ст. 5-1, ст. 237-1 КЗпП України, ч. 3 ст. 11, п. 1 ч. 5 ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення», ст. 24-1 Закону України «Про рекламу», враховуючи позиції учених стосовно змісту запобігання дискримінації вказаного етапу найму працівників [див., напр.: 4, с. 118; 5, с. 60; 6, с. 89–91, 97, 137, 140–141, 166–169; 7, с. 85–86; 8, с. 56; 9, с. 110; 10, с. 290–292], можемо також визначити й правила, яким має слідувати на цьому етапі набору працівників роботодавця й які впливають з дії та реалізації принципу рівності та заборони дискримінації, а саме такі правила:

1) заборона на використання в оголошенні прямих і непрямих дискримінаційних критеріїв щодо кандидатів на вакантну посаду. Відповідне правило можна назвати одним з ключових, адже воно безпосереднім чином зводиться до категоричної заборони використання будь-яких формулювань, які прямо чи опосередковано вказують на дискримінаційні обмеження при наймі працівників. Враховуючи положення чинного законодавства зазначимо, що окреслена нами вимога передбачає виключення будь-яких згадок про стать, вік, расову чи етнічну приналежність, національність, релігійні чи політичні переконання, сімейний стан, наявність (відсутність) дітей та вагітність, сексу-

альну орієнтацію, стан здоров'я (за винятком специфічних вимог, обумовлених характером праці та підтверджених законом), соціальну приналежність чи інші ознаки, не пов'язані з діловими якостями здобувача;

2) зміст оголошення повинен відображати чіткі критерії щодо якостей та інших вимог до потенційного працівника, які можуть бути предметом антидискримінаційної оцінки стосовно з'ясування того, чи дійсно стосуються вони виключно ділових якостей та кваліфікаційних вимог. Виконання цього правила роботодавцем можливо тоді, коли він в оголошенні вказуватиме лише ті вимоги, які є об'єктивно необхідними для виконання конкретної трудової функції, не вдаючись при цьому до надміру широкої інтерпретації винятків з цього правила. Зокрема, роботодавець може вказувати наявність певної освіти відповідного рівня та профілю (коли це необхідно), наявність і обсяг професійного досвіду (коли це об'єктивно необхідно), наявність спеціалізованих навичок і компетенцій (якщо це необхідно для належного виконання посадових обов'язків і не може бути компенсовано (заміщено) попереднім інструктажем, стажуванням), а також наявність певних особистісних якостей, що безпосередньо впливають на успішність виконання роботи (при цьому роботодавець, вказуючи цю обставину, повинен враховувати, що вона повинна ним бути вичерпно аргументованою). В цілому, слід констатувати, що абсолютне кожне із зазначених (та інших) вимог повинно ґрунтуватися на об'єктивних факторах, які роботодавець має відразу ж позначити в разі

звернення до нього за відповідною інформацією (в той же час, відсутність оперативної відповіді з цього питання може свідчити, що такі вимоги були вказані невмотивовано і роботодавець шукає такі мотиви після того, як він опублікував оголошення);

3) використання в оголошенні нейтральної, а також інклюзивної лексики. З цього правила випливає, що роботодавець зобов'язується використовувати в оголошенні формулювання, які є ґендерно-нейтральними, такими, що не використовують і не мають на увазі якихось стереотипних зворотів і жаргонів, які можуть бути сприйняті як такі, що виключають окремі групи працездатної частини населення України чи свідчать про упереджене ставлення до них роботодавця (отже, дозволяє припускати про те, що в ході участі в процесі найму представник дискримінованої групи населення не зможе задовольнити своє право на працю, може зазнати іншого виду приниження його людської гідності з боку роботодавця чи його представників). Отже, виконання цієї вимоги роботодавцем виявляється можливим у разі, якщо він буде використовувати в оголошенні мову, яка буде максимально доступною й не створюватиме при цьому враження, що вакансія призначена для будь-якої вузької, привілейованої групи населення;

4) використання в оголошенні особливих критеріїв (вимог), які є обґрунтованими винятками, зумовленими специфікою праці. Як вже нами зазначалося, роботодавець завжди повинен бути готовим обґрунтувати всі вимоги, які він описує в оголошенні про вакансію, а

перш за все – виняткових вимог, які допускаються в рідкісних випадках, коли для виконання конкретної трудової функції потрібна особа певної статі, віку чи іншої характеристики (наприклад, акторка на роль жіночого персонажа, або обмеження за віком для певних видів робіт відповідно до законодавства про працю). При цьому, відзначаючи той факт, що такі вимоги в оголошенні повинні бути обґрунтованими в такому випадку мається на увазі, що вони повинні бути аргументованими саме правовою позицією (посиланням на законодавство) і її фактичною відповідністю об'єктивній дійсності (посиланням на об'єктивну необхідність, обумовлену специфікою праці, а не суб'єктивними уподобаннями роботодавця або ж його надзвичайно широкою інтерпретацією відповідних об'єктивних потреб).

Висновки. Підводячи підсумок викладеному необхідно відзначити, що на етапі найму працівників можливі суттєві порушення вимог принципу рівності та недопущення дискримінації, що є найбільш помітним у тому разі, якщо розглядати цю засадничу ідею у контексті вимог принципу свободи праці, що є фундаментальною засадничою ідеєю сучасного трудового права України. При цьому, перш за все, вказане стосується такого процедурного етапу найму працівників, як складання та публікування оголошення про вакансію та набір на роботу. Основне призначення такого етапу насамперед зводиться до привернення уваги та інформування потенційних кандидатів на посаду про вакантну посаду та їх можливості отримання доступу до такої посади, а отже – з

метою їх залучення до участі в конкурсному відборі на вакантну посаду, в ході чого вони можуть реалізувати свою свободу на працю, ігноруючи це оголошення або ж реагуючи на нього, звертаючись з відповідними резюме та супутніми документами до роботодавця з метою участі в конкурсному відборі. Відтак, зважаючи на значущість цієї процедури, а також того, що вона є процедурною діяльністю, охопленою сферою праці та зайнятості, пронизаною принципом рівності та неприпустимості дискримінації, роботодавець, складаючи і публікуючи відповідні оголошення, дотримуючись вимог чин-

ного законодавства, повинен враховувати наступні обставини: по-перше, не допускати використання в оголошенні прямих і непрямих дискримінаційних критеріїв; по-друге, контролювати, щоби зміст оголошення відображав чіткі критерії щодо якостей та інших вимог до потенційного працівника, які можуть бути предметом антидискримінаційної оцінки; по-третє, використовувати в оголошенні нейтральну, а також інклюзивну лексику; по-четверте, аргументовано використовувати в оголошенні особливі вимоги, що є обґрунтованими винятками, зумовленими специфікою праці.

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. Гладкий В. В. Основні ознаки європейських цінностей. *Ціннісно-орієнтований підхід в освіті і виклики євроінтеграції* : матеріали II міжнар. наук.-метод. конф. (м. Суми, 28–29 травня 2021 року). Суми : СумДУ, 2021. С. 35–41. doi:10.5281/zenodo.5233633.
4. Бурак С. В. Правовий статус працівників-мігрантів у Європейському Союзі. *Вісник Львівського університету. Серія: Міжнародні відносини*. 2014. Вип. 36, Ч. 2. С. 114–124.
5. Кучко А. В. Особливості правового регулювання недопущення дискримінації за ознакою статі у працевлаштуванні. *Право і безпека*. 2021. № 2 (81). С. 60–168.
6. Кучко А. В. Правове регулювання недопущення дискримінації у сфері праці за ознакою статі: дис. ... д-ра філос.: 081. Харків, 2023. 210 с.
7. Мельник К. Ю. Забезпечення свободи укладення трудового договору та гендерної рівності при прийнятті на роботу в умовах воєнного стану. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2022. № 3 (98). С. 77–88. doi:10.32631/v.2022.3.07.
8. Пляцко О. Правове регулювання умов праці працівників-мігрантів із країн-членів Європейського Союзу. *Evropský politický a právní diskurz*. 2015. Vol. 2 (2). С. 55–61.
9. Римар Б. А. Посередництво у сфері зайнятості населення. *Часопис цивілістики*. 2015. Вип. 18. С. 109–113.
10. Чорноус О. В. Сучасні проблеми жінок у сфері трудових правовідносин. *Право і безпека*. 2012. № 3 (45). С. 289–292.

Voytsyshena Olexandra, Ph.D in Law, assistant of the Department of Labor Law and Social Security Law Taras Shevchenko Kyiv National University
ORCID: 0009-0004-9044-3012

Implementation of the Principle of Equality and Non-discrimination at the Stage of Drafting and Publishing a Vacancy Announcement and Recruitment of Employees

The article explores the labour-law characteristics of implementing the principle of equality and the prohibition of discrimination at the stage of drafting and publishing job advertisements, as well as in the process of employee recruitment. It is emphasised that the principle of freedom of labour, as a fundamental normative value, produces a pronounced anti-discrimination effect at this stage of the employment procedure. Its observance emerges not only as a legal imperative but as an existential necessity for the sustainability of democratic societies and the viability of market economies. Within this context, the author highlights several anti-discriminatory dimensions inherent in the proper formulation and dissemination of job vacancies by employers. The drafting and publication of vacancy notices, first and foremost, serve an informative function within the labour market by signalling the employer's staffing needs and simultaneously generating legal expectations and obligations, including those of a non-discriminatory nature. Moreover, this process constitutes an essential procedural element of the broader labour-law order and functions as a structural guarantee of equal access to employment-related information for all prospective applicants. Viewed from a legal-theoretical standpoint, the act of announcing a vacancy and initiating recruitment creates a constitutive legal fact that gives rise to pre-contractual legal relations, thereby embedding the requirement of equality into the earliest stages of the employment relationship. Importantly, this process also plays a preventive role by enabling employers to minimise discriminatory risks through legally sound and normatively sensitive formulation of recruitment communications. The article separately emphasises the legal obligations imposed on employers at the stage of recruitment, which arise directly from the application of the principle of equality and the prohibition of discrimination. These obligations shape the way in which vacancy announcements are formulated and disseminated, thereby embedding anti-discriminatory standards into the earliest phase of employment relations. Central to these obligations is the prohibition on the use of both direct and indirect discriminatory criteria when describing the desired attributes of candidates for a vacant position. Employers must ensure that all requirements set out in the job advertisement relate exclusively to the professional competencies and qualifications necessary for the role, and that these criteria may be subjected to anti-discrimination scrutiny to verify their business relevance and legal appropriateness. Equally important is the expectation that employers use clear, inclusive, and neutral language in all recruitment communications, thereby avoiding terminology that may inadvertently exclude or marginalise particular social groups. At the same time, it is recognised that certain positions may necessitate the articulation of specific requirements linked to the nature of the

work itself. In such cases, the inclusion of tailored criteria may be deemed lawful, provided that such exceptions are reasonable, proportionate, and justified by the functional needs of the position.

Keywords: *hiring of employees, job advertisements, labour law, principle of equality, prohibition of discrimination.*