ПРИДАТНІСТЬ (РОЗУМНІСТЬ) ЯК ВИМОГА ПРОПОРЦІЙНОСТІ ОБМЕЖЕНЬ ТРУДОВИХ ПРАВ

ПРИЛИПКО Сергій Миколайович - доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри теорії та історії держави і права Університету економіки та права «КРОК»

ORCID ID: 0000-0001-9763-0719

УДК: 340.0

DOI: https://doi.org/10.71404/LAW.UA.2025.1.75

Статтю присвячено доктринальному осмисленню придатності (розумності) як самостійної вимоги принципу пропорційності обмежень трудових прав в українському правопорядку. На основі праць зарубіжних і вітчизняних авторів, а також стандартів МОП, актів права ЄС і практики ЄСПЛ проаналізовано, як вимога придатності забезпечує раціональний зв'язок між обраними законодавцем засобами регулювання праці та задекларованими легітимними цілями – охороною здоров'я працівників, захистом прав роботодавця, підтриманням економічної стабільності, просуванням гендерної рівності. Обґрунтовано, що у вітчизняному трудовому праві придатність переважно залишається імпліцитною: вона не закріплена у вигляді загальної норми, але випливає з конституційних засад, міжнародно-правових зобов'язань України та вимог наближення законодавства до права ЄС. Показано, що вимога придатності виконує подвійну функцію: дисциплінує законодавця, вимагаючи обґрунтовувати обмеження трудових прав науковими даними, статистикою, результатами оцінки регуляторного впливу, і водночас надає судам інструмент контролю як за законодавчою бездіяльністю (відсутністю мінімальних гарантій), так і за надмірними «захисними» чи позитивними заходами. Особливу увагу приділено сфері робочого часу, відпочинку та оплачуваних відпусток, де придатність проявляється через стандарт «розумної тривалості робочого дня і тижня», закріплений у Загальній декларації прав людини, Європейській соціальній хартії та Директиві 2003/88/ЄС. Проаналізовано антидискримінаційний вимір придатності, зокрема крізь призму відмінностей у правовому статусі окремих груп працівників, впливу гендерних стереотипів і практики ЄСПЛ та договірних органів ООН. Показано, що позитивні дії у сфері праці (спеціальні гарантії для жінок, батьків, інших вразливих груп) підлягають перевірці на придатність і необхідність, а їх невиправдане розширення може призводити до зворотної дискримінації. Зроблено висновок, що розуміння придатності (розумності) як центрального елементу тесту пропорційності у трудовому праві сприяє переходу від інтуїтивних, стереотипізованих рішень до доказово орієнтованого регулювання та правозастосування, сумісного з європейськими стандартами захисту трудових прав.

Ключові слова: трудові права, принцип пропорційності, придатність (розумність), обмеження прав, робочий час, дискримінація, позитивні дії, законодавчі факти, право ЄС, МОП.

Постановка проблеми

В українському трудовому праві вимога пропорційності обмежень основоположних трудових прав переважно залишається імпліцитною: вона побічно присутня у конституційних приписах про соціальну спрямованість держави, у гарантіях права на працю та належні умови праці, у зобов'язаннях за міжнародними договорами, проте рідко осмислюється як цілісна доктринальна конструкція. Особливо це

стосується її першого елементу – придатності (розумності), яка в сучасних працях або ототожнюється з абстрактною «справедливістю» й добросовісністю, або взагалі зводиться до декларативного посилання на «раціональність» державної політики у сфері праці. Такий підхід підсилюється традиційним нормативістським формалізмом у трудовому праві, коли оцінка обмежень прав працівника чи роботодавця зводиться до перевірки їх формальної відповідності закону без аналізу того, чи є обрані інструменти регулювання реально здатними досягти задекларованих цілей. В умовах євроінтеграції, імплементації актів МОП і права ЄС, а також зростання значення антидискримінаційних стандартів така фрагментарність особливо проблематична: без чітко опрацьованої вимоги придатності неможливо послідовно оцінювати як законодавчу бездіяльність (відсутність мінімальних гарантій), так і надмірні «захисні» чи позитивні заходи (включно з тими, що маскують стереотипи або створюють зворотну дискримінацію). Потреба у системному дослідженні придатності (розумності) як окремої складової принципу пропорційності в трудовому праві України обумовлена як необхідністю узгодження національного регулювання з європейськими стандартами, так і викликами воєнного часу, коли під гаслами гнучкості ринку праці та економічної доцільності нерідко переглядаються базові гарантії працівників без належної оцінки їхньої фактичної ефективності й обґрунтованості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Стаття ґрунтується на аналізі теоретичних положень зарубіжних авторів, міжнародно-правових актів та судових рішень. При написанні статті використовувалися положення, викладені у працях: Р. Алексі, Г. Вайпана, Е. Грабіц, О. Должикова, Г. Люббе-Вольф та ін.

Мета статті – концептуалізувати придатність (розумність) як елемент принципу пропорційності у сфері обмеження трудових прав на основі аналізу українського законодавства, судової практики та європейських і міжнародних стандартів.

Виклад основного матеріалу

Починаючи наш аналіз відзначимо, що придатність (розумність) як вимога пропорційності обмежень трудових прав означає, що обрані законодавцем чи іншими нормотворчими суб'єктами засоби правового регулювання праці об'єктивно здатні забезпечити досягнення легітимних публічних цілей. Йдеться не лише про охорону прав працівника, а й про захист прав та законних інтересів роботодавця, забезпечення економічної стабільності, конкурентоспроможності підприємств, фіскальної збалансованості бюджету тощо. Між конкретним засобом, який звужує або модифікує зміст основоположних трудових прав, і задекларованою публічною метою має існувати раціональний, достатньо очевидний зв'язок. За таких умов вимога придатності розкривається як перший рівень тесту пропорційності й фактично ототожнюється з категорією «розумність».

Розумність традиційно опрацьовується цивілістикою, зокрема через категорії добросовісності, справедливості, належного співвідношення прав і обов'язків сторін приватноправового зв'язку. Саме тому в трудовому праві «розумність» тривалий час сприймалась як своєрідний «чужорідний елемент». Слід акцентувати увагу на тому, що вітчизняна наука трудового права, як і судова практика, часто тяжіє до нормативістського, формалізованого підходу, коли вирішення трудового спору максимально зводиться до буквального порівняння фактичних обставин справи з текстом норми, а роль суду редукується до «технічної звірки» поданих доказів із нормативною моделлю. У такій парадигмі розмиваються орієнтири справедливості, доцільності та розумності, а жорсткий позитивізм витісняє уявлення про певне «природне трудове право», яке повинно коригувати очевидні вади законодавства або його застосування. Саме тому в окремих доктринальних працях категорія розумності вже пропонується як змістовна, неписана засаднича вимога до здійснення правосуддя у сфері праці. Вона покликана

компенсувати надмірний формалізм, запобігти ситуаціям, коли механічне застосування норми веде до несправедливого або дисфункційного результату для працівника чи роботодавця. Водночас навіть у таких роботах розумність зазвичай не пов'язується прямо з принципом пропорційності, хоча за своєю суттю саме вимога придатності (розумності) є його стартовою ланкою: засіб, що не є придатним, апріорі не може бути пропорційним.

У чинному трудовому законодавстві України – насамперед у Кодексі законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII [9] – вимога придатності обмежень трудових прав прямо не артикульована як окрема загальна норма. Водночас вона імпліцитно випливає із низки конституційних та міжнародно-правових орієнтирів. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР [12] через принцип верховенства права, вимоги справедливості та соціальної спрямованості державної політики задає рамки, в межах яких обмеження соціально-трудових прав мають бути раціонально обґрунтованими і здатними досягти проголошених цілей, не руйнуючи сутності самих прав. До цього додаються стандарти Ради Європи, Міжнародної організації праці, а також зобов'язання України щодо наближення вітчизняного законодавства до права ЄС, у яких розумність та придатність заходів соціально-трудової політики є усталеним елементом.

Отже, навіть за відсутності прямої норми, що фіксувала б вимогу придатності у загальних положеннях КЗпП України, цей елемент пропорційності може й повинен виводитися шляхом системного тлумачення трудового законодавства крізь призму Конституції, міжнародних договорів та практики міжнародних судових і квазісудових органів. Такий підхід узгоджується з конституційною доктриною верховенства права, яка вимагає від національних судів оцінювати не лише формальну відповідність втручання у трудові права закону, а й раціональність обраних законодавцем засобів, їх відповідність задекларованим легітимним цілям і фактичним соціально-економічним умовам. У цьому контексті вимога придатності (розумності) може розглядатися як обов'язок законодавця та інших нормотворчих суб'єктів здійснювати належний прогноз наслідків обмеження трудових прав і спиратися на релевантні наукові дані, статистику, результати оцінки регуляторного впливу. Для судової влади ця вимога трансформується у зобов'язання критично перевіряти, чи справді обмежувальний захід у сфері праці здатний забезпечити заявлену публічну ціль, чи не є він лише формальним, символічним або таким, що маскує інші – позадекларовані – мотиви регулювання.

Вимога придатності особливо виразно проявляється у сфері регулювання робочого часу, відпочинку та оплачуваних відпусток. Саме тут найбільш наочно перевіряється, чи здатні обрані законодавцем засоби реально забезпечити охорону здоров'я працівника, поєднання праці й сімейного життя, а також сталу організацію виробничих процесів. Ще у ст. 24 Загальної декларації прав людини від 10.12.1948 р. закріплено, що кожна особа має право на відпочинок і дозвілля, включно з «розумним обмеженням робочого дня» та оплачуваною періодичною відпусткою [8]. У подальшому цей підхід було деталізовано в Європейській соціальній хартії (переглянутій) від 03.05.1996 р. [7], актах МОП та ЄС. Так, у п. 1 ст. 2 Європейської соціальної хартії право на справедливі умови праці пов'язується із обов'язком держав-учасниць встановити розумну тривалість робочого дня та робочого тижня і поступово скорочувати робочий тиждень настільки, наскільки це допускається зростанням продуктивності праці та іншими відповідними чинниками. У праві ЄС подібну логіку відображає, зокрема, Директива 2003/88/ЄС «Про деякі аспекти організації робочого часу» [3], що встановлює стандарти максимальної тривалості робочого тижня, щоденного та щотижневого відпочинку, щорічної відпустки тощо. Для вітчизняного законодавця ці стандарти не є суто орієнтовними: у зв'язку з курсом на європейську інтеграцію вони поступово трансформуються в зразок належного регулювання, у тому числі через імплемен-

тацію права ЄС. Концепція «нормальної тривалості робочого часу», традиційна для вітчизняної правової системи, в умовах наближення до європейських стандартів потребує наповнення критеріями розумності. Ідеться не лише про встановлення формальної межі у 40 годин на тиждень, а про перевірку, чи відповідає такий режим об'єктивним вимогам охорони праці, стану ринку праці, специфіці окремих секторів економіки, цифровізації робочого процесу тощо.

Показовою в цьому сенсі є практика Європейського комітету з соціальних прав, який, тлумачачи ст. 2 Європейської соціальної хартії, оцінює саме придатність національних правил щодо робочого часу для досягнення проголошеної мети – захисту здоров'я працівників і справедливих умов праці. Коли окремі категорії працівників повністю виводяться з-під законодавчих гарантій щодо максимальної тривалості робочого дня чи тижня, Комітет розглядає таке «мовчазне» невтручання як прояв непропорційності у формі законодавчої бездіяльності. Відсутність розумного обмеження робочого часу для певних груп (наприклад, творчих професій, висококваліфікованих фахівців з високими доходами) свідчить не про свободу договору, а про недостатність дій держави, яка покликана забезпечити мінімальні стандарти охорони праці для всіх найманих працівників. Для України, яка одночасно перебуває під впливом радянської традиції нормування праці та обов'язком враховувати стандарти Ради Європи й ЄС, це означає необхідність переосмислення самої категорії «нормальної тривалості робочого часу». Вона має тлумачитися не як раз і назавжди заданий норматив, а як результат розумного балансування між економічними інтересами роботодавця, потребами працівника та конституційним обов'язком держави забезпечувати належні, безпечні і здорові умови праці. Саме тому при реформуванні трудового законодавства важливими стають такі інструменти, як оцінка регуляторного впливу, використання медичних, демографічних, соціологічних даних для обґрунтування тривалості робочого часу в окремих галузях економіки.

Вимога придатності однаково виявляє свою дію у двох протилежних ситуаціях. З одного боку, надто слабке втручання законодавця, коли відсутні будь-які обмеження інтенсивності праці або гарантії відпочинку для частини працівників, виявляється непридатним для досягнення проголошених соціальних цілей і суперечить принципу пропорційності в його «негативному» вимірі – як провал позитивних зобов'язань держави. З іншого боку, надмірно щедрі пільги та гарантії також можуть бути визнані нерозумними, якщо вони не спираються на належний доказовий матеріал, перекладають непропорційний тягар на роботодавців і не пов'язані з чітко окресленими легітимними цілями. У цьому контексті особливого значення набуває наукова обґрунтованість нормотворчих рішень. Якщо держава, посилаючись на захист здоров'я, кліматичні умови чи інші об'єктивні фактори, встановлює для окремих категорій працівників спеціальні режими робочого часу та додаткові гарантії (наприклад, щодо відпусток, компенсацій, доплат), вимога придатності вимагає підтвердити такі рішення емпіричними даними. Йдеться про статистику захворюваності, показники професійних ризиків, тривалості життя, умови праці тощо. Без такого підґрунтя навіть соціально привабливі заходи можуть виглядати як популістські, економічно необґрунтовані й, у підсумку, непридатні для досягнення задекларованих цілей.

Для конституційної юрисдикції це означає, що перевірка пропорційності обмежень трудових прав не може обмежуватися формулою «законодавець має широку дискрецію у сфері соціально-економічної політики». Суди повинні з'ясовувати, якими саме даними керувався законодавець у момент ухвалення відповідного акта, чи враховувалися альтернативні, менш обтяжливі для роботодавців і працівників рішення, чи були оновлені наукові знання, на яких ґрунтувалося регулювання. У певних випадках це потребує переоцінки так званих «законодавчих фактів» – соціально-економічних передумов, що лежать

в основі нормативного рішення, а також урахування нових обставин, які з'явилися вже після його ухвалення. Особливо чітко ця логіка проглядається в антидискримінаційних спорах у сфері праці, де національні суди та міжнародні договірні органи оцінюють, чи є відмінності у правовому статусі різних груп працівників розумно обґрунтованими та придатними для досягнення заявленої мети. Там, де відмінності спираються на стереотипи, припущення або історично успадковані уявлення про роль певних соціальних груп, але не підтверджені емпіричними дослідженнями, вимога придатності виявляється порушеною вже на першому щаблі тесту пропорційності.

Отже, у трудовому праві вимога придатності виконує подвійну функцію. Вона, по-перше, дисциплінує законодавця, змушуючи обґрунтовувати кожне обмеження трудових прав надійними науковими та статистичними даними, а не лише політичними гаслами чи соціальними очікуваннями. По-друге, вона надає судам концептуальний інструмент для контролю як за бездіяльністю держави (коли вона не встановлює мінімально необхідних гарантій), так і за надмірністю втручання (коли доброчесні цілі досягаються за рахунок непропорційного навантаження на певну групу суб'єктів). Саме на цьому ґрунті вимога придатності логічно переходить у наступний елемент принципу пропорційності – вимогу необхідності обмежень трудових прав, орієнтуючи правозастосування на пошук менш обтяжливих, але ефективних засобів правового впливу.

Вимога придатності набуває особливої ваги у справах, пов'язаних із дискримінацією у сфері праці та зайнятості. Тут вона «працює» не абстрактно, а як інструмент перевірки того, чи виправдані відмінності в правовому статусі різних груп працівників, які законодавець або роботодавець обґрунтовує посиланням на публічний інтерес. У класичній для європейського права трискладовій моделі тесту пропорційності вимога придатності доповнює дві інші вимоги – легітимної мети та необхідності. Навіть якщо мета втручання (захист національної безпеки, охорона здоров'я, підтримка певних соціальних груп тощо) є значущою, цього недостатньо: диференціація правового становища працівників повинна бути раціональною. Інакше кажучи, саме обране рішення має бути здатним реалістично наблизити до досягнення задекларованої мети, а не ґрунтуватися на стереотипах, традиційних уявленнях чи політичній доцільності.

У сфері трудових відносин нерідко трапляються ситуації, коли нерівне ставлення до різних груп працівників обумовлене не об'єктивними факторами (специфікою виконуваної роботи, умовами служби, рівнем професійного ризику тощо), а усталеними стереотипами щодо ролі жінок і чоловіків, осіб старшого віку, людей з інвалідністю, мігрантів. У таких випадках законодавчі або підзаконні норми формально можуть виглядати як заходи підтримки чи «особливого захисту», але з точки зору вимоги придатності вони виявляються непропорційними, оскільки не спираються на об'єктивні дані і фактично закріплюють дискримінаційні практики. У цьому контексті показовою є практика Європейського суду з прав людини, зокрема у справах, де аналізується відмова у наданні соціально-трудових гарантій на підставі статі або сімейного статусу. ЄСПЛ послідовно виходить з того, що посилання держави на «особливу соціальну роль жінки» чи «традиційний розподіл сімейних обов'язків» не може саме по собі вважатися достатнім виправданням для різного поводження з жінками та чоловіками у сфері праці й соціального забезпечення. Стереотипи – навіть якщо вони мають історичне коріння та підтримуються частиною суспільства – не є легітимною підставою для обмеження прав людини. Вимога придатності в такому разі означає, що держава повинна продемонструвати, яким чином саме така модель регулювання (наприклад, надання відпустки по догляду за дитиною лише жінкам або, навпаки, позбавлення жінок доступу до певних видів робіт) реально сприяє досягненню проголошеної мети – захисту безпеки, здоров'я, функціонування публічної служби тощо.

Для України, яка поєднує конституційну заборону дискримінації (ст. 24 Конституції України [12]) із зобов'язаннями за Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 р. [10], Конвенцією Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18.12.1979 р. [11], актами МОП та ЄС, це має декілька наслідків. По-перше, будь-які відмінності у трудових правах різних категорій працівників мають бути підкріплені не лише декларативними посиланнями на публічний інтерес, а й належною доказовою базою. По-друге, національні суди, включно з Конституційним Судом України, повинні розглядати такі дані як частину так званих «законодавчих фактів» – фактичних передумов, що лежать в основі нормативного регулювання. Відсутність аналізу цих фактів або безкритичне прийняття позиції законодавця ставить під сумнів виконання вимоги придатності.

Сучасне право ЄС у сфері рівності й недискримінації (зокрема, Директива 2006/54/ЄС «Про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного поводження щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості» [4], Директива 2000/78/ЄС «Про встановлення загальних рамок для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності» [2] та ін.) виходить з того, що будь-яке відхилення від рівного підходу має бути не лише формально спрямоване на легітимну мету, а й засноване на об'єктивних, перевірених даних. Наприклад, коли роботодавець або держава виправдовує відмінності у правовому режимі праці жінок та чоловіків міркуваннями охорони материнства чи репродуктивного здоров'я, на рівні ЄС вимагається довести, що саме ці заходи є придатними, а не базуються на узагальнених уявленнях про «фізичну слабкість» жінок чи їхню «природну» схильність до догляду за дітьми.

Український законодавець, запроваджуючи спеціальні гарантії для окремих соціальних груп, має уникати ситуацій, коли позитивні дії перетворюються на приховану дискримінацію інших працівників. Вимога придатності тут передбачає ретельний аналіз того, чи не є такі заходи надто вузькими або, навпаки, надмірно широкими, чи справді вони спрямовані на подолання структурної нерівності, а не закріплюють традиційні моделі ролей. Наприклад, якщо закон визнає право на гнучкий графік роботи лише за працівниками певної статі або віку, це повинно випливати з перевірених даних про те, що саме ці групи стикаються з особливими труднощами у поєднанні праці й сімейних обов'язків, і що інші форми втручання (менш обмежувальні) не можуть забезпечити такий самий захист.

З огляду на це вимога придатності у справах про дискримінацію у сфері праці виконує щонайменше три функції.

По-перше, вона обмежує використання стереотипів як аргументу на користь різного ставлення. Держава та роботодавці повинні посилатися не на «звичні уявлення», а на емпірично підтверджені факти.

По-друге, вона переносить акцент на доказовий стандарт: для виправдання нерівного ставлення недостатньо політичних декларацій або загальних міркувань про безпеку чи економічну ефективність; потрібні конкретні розрахунки, прогнози, експертні висновки, зіставлення альтернативних моделей регулювання.

По-третє, вимога придатності встановлює межі судової деференції щодо законодавця: повага до дискреційних повноважень у соціально-економічній сфері не звільняє суди від обов'язку перевіряти, чи є обрана модель регулювання розумною і здатною досягти декларованих цілей без надмірного ущемлення трудових прав.

Таким чином, у площині заборони дискримінації у сфері праці придатність (розумність) виступає не допоміжним, а центральним елементом пропорційності. Вона вимагає від законодавця, адміністративних органів і судів переходу від інтуїтивних, стереотипізованих рішень до нормативних рішень, заснованих на доказах, що, зі свого боку, створює підґрунтя для наступного етапу аналізу – оцінки необхідності обраних засобів і пошуку менш обтяжливих альтернатив у захисті трудових прав.

Окремий вимір вимоги придатності постає там, де законодавець апелює до так званих «позитивних дій» (позитивної дискримінації), обґрунтовуючи особливі гарантії для певних соціальних груп працівників. На рівні конституційного контролю тут виникає складне завдання: відмежувати легітимні тимчасові спеціальні заходи, спрямовані на подолання фактичної нерівності, від рішень, що фактично консервують стереотипи й породжують нові форми дискримінації.

Право ЄС виходить з того, що позитивні дії допустимі лише за умов, коли вони:

1) мають чітко окреслену мету подолання структурної нерівності;

2) є пропорційними, тобто придатними і необхідними для досягнення цієї мети;

3) не перетворюються на автоматичну перевагу за ознакою статі чи іншою ознакою для всіх випадків (Директива 2006/54/ЄС «Про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного поводження щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості» [4], Директива 2000/78/ЄС «Про встановлення загальних рамок для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності» [2] та ін.). У цьому ж напрямі рухається й оновлене законодавство ЄС – зокрема, Директива (ЄС) 2019/1158 «Про збалансованість службових та сімейних обов'язків для батьків і опікунів» [5], Директива (ЄС) 2023/970 «Про посилення застосування принципу рівної оплати за рівну роботу або роботу рівної цінності між чоловіками та жінками через прозорість оплати праці та механізми забезпечення» [6] та ін.

Українська правова система формально також розрізняє дискримінацію та допустимі спеціальні заходи. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р. № 2866-IV [13] передбачає можливість запровадження тимчасових спеціальних заходів саме з метою досягнення фактичної рівності, а не закріплення привілеїв. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 р. № 5207-VI [14] визнає, що такі заходи не вважаються дискримінацією за умови їх спрямованості на усунення нерівності та тимчасового характеру.

Однак у сфері трудових відносин історично склалася протилежна практика: під гаслом «охорони праці жінок» тривалий час зберігалися загальні заборони на доступ жінок до понад 450 професій, включно з підземними роботами, керуванням великовантажним транспортом, окремими професіями в будівництві, енергетиці та транспорті. Формально ці обмеження мотивувалися турботою про репродуктивне здоров'я жінок, але фактично позбавляли їх права обирати високооплачувану й престижну працю, водночас жодних аналогічних обмежень щодо чоловіків не існувало. Саме на це неодноразово звертав увагу Комітет ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок, рекомендувавши Україні переглянути заборонні переліки та замінити їх на адресні заходи охорони праці [16]. Скасування (крім окремих положень) у 2017 році Наказу Міністерства охорони здоров'я «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок» від 29.12.1993 р. № 256 [15], який містив список заборонених для жінок професій, стало переломним моментом і яскравим прикладом того, як вимога придатності працює щодо нібито «захисних» норм. Як слушно підкреслюють міжнародні органи, «blanket»-заборони на працю жінок у певних секторах:

— не враховують індивідуального стану здоров'я;

— не ґрунтуються на сучасних медичних даних про реальний вплив конкретних робіт на репродуктивну функцію;

— ігнорують можливість менш обмежувальних альтернатив (техніка безпеки, засоби індивідуального захисту, медогляди, інформована згода тощо).

Таким робом, такі «захисні» заходи виявляються непридатними для досягнення задекларованої мети – охорони здоров'я – і водночас породжують прямі обмеження трудових прав жінок. Вони радше є проявом патерналістських стереотипів, ніж пропорційних позитивних дій.

Сучасні тенденції в Україні, зокрема активне просування жінок до «традиційно чоловічих» професій у промисловості, транспорті, секторі безпеки й оборони, лише підкреслюють неспроможність старих заборон. Після скасування переліку заборонених професій жінки масово опановують спеціальності, у доступі до яких раніше було відмовлено, що підтверджують і аналітичні звіти, і емпіричні спостереження, у тому числі в період повномасштабної агресії проти України.

Важливо наголосити на тому, що захисні заходи можуть породжувати ефект зворотної дискримінації, коли представники «нецільових» груп опиняються у гіршому становищі без належного обґрунтування. Показовою є сфера поєднання праці та сімейного життя, де право ЄС нині наполягає на гендерно-нейтральному підході. Директива (ЄС) 2019/1158 «Про збалансованість службових та сімейних обов'язків для батьків і опікунів» [5] гарантує як матерям, так і батькам право на відпустку у зв'язку з народженням дитини, батьківську відпустку, відпустку доглядальника та гнучкі форми організації праці. Її мета полягає у відході від моделі, за якою лише жінка розглядається як «природна доглядальниця», а чоловік – як виключний «годувальник» сім'ї. Для України, яка здійснює імплементацію стандартів ЄС у сфері гендерної рівності, це означає, що пільги й гарантії, пов'язані з доглядом за дітьми чи іншими утриманцями, повинні будуватися на придатних моделях:

— поширюватися на обох батьків;

— стимулювати реальний поділ доглядових обов'язків;

— не закріплювати традиційні ролі жінки як «основної доглядальниці».

Якщо, наприклад, закон закріплює дуже тривалу і добре оплачувану відпустку лише за одним із батьків (традиційно – матір'ю), це може виглядати як підтримка сім'ї, але з точки зору пропорційності виникає питання: чи справді такий захід є придатним для досягнення декларованої мети (гендерної рівності, балансу праці й сім'ї), чи він лише відтворює нерівність на ринку праці?

Новітнє право ЄС щодо прозорості оплати праці також демонструє, як вимога придатності поєднується з позитивними діями. Директива (ЄС) 2023/970 «Про посилення застосування принципу рівної оплати за рівну роботу або роботу рівної цінності між чоловіками та жінками через прозорість оплати праці та механізми забезпечення» [6] зобов'язує роботодавців упроваджувати механізми прозорості й звітування щодо гендерного розриву в оплаті праці, а у разі виявлення необґрунтованої різниці понад певний поріг – вживати коригувальні заходи. Ці інструменти виступають саме прикладом придатних засобів: вони орієнтовані на виявлення й усунення структурної нерівності, спираються на об'єктивні дані й не створюють автоматичних переваг для будь-якої групи без належного обґрунтування.

У підсумку, аналіз стереотипів і позитивних дій через призму вимоги придатності (розумності) дозволяє зробити кілька висновків для української моделі захисту трудових прав:

1. Спеціальні заходи не є «імунізованими» від контролю на пропорційність. Те, що законодавець декларує їх як позитивні дії, ще не означає автоматичної конституційності. Потрібне емпіричне підтвердження того, що ці заходи справді спрямовані на усунення фактичної нерівності й придатні для досягнення такої мети.

2. Стереотипи не можуть бути самостійним виправданням нерівного ставлення. Будь-які посилання на «соціальну роль» жінок чи чоловіків, «природний розподіл функцій» мають оцінюватися як потенційний індикатор непридатності заходу.

3. Суди повинні працювати з «законодавчими фактами». Для виконання вимоги придатності в конституційному та судовому контролі потрібен аналіз реальних соціально-економічних даних, а не лише формулювання пояснювальних записок до законопроектів.

4. Позитивні дії мають бути тісно пов'язані з наступною вимогою необхідності. Якщо існують менш обмежувальні альтернативи (наприклад, заміна загальної заборони на адресні заходи охорони пра-

ці), заходи, що обтяжують трудові права, втрачають як свою придатність, так і необхідність. Саме через таке поєднання придатності та необхідності позитивні дії у сфері праці здатні перетворитися з формальних декларацій на ефективний інструмент реального вирівнювання можливостей, не порушуючи при цьому сутності основних трудових прав.

Література

1. Габрелян А. Ю. Вектор розвитку України: дилема вибору. *Матеріали конференцій МЦНД*, 2021. URL: https://doi.org/10.36074/mcnd-19.02.2021.lawgov.02 (дата звернення: 30.06.2025)

2. Директива 2000/78/ЄС «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 (дата звернення: 30.07.2025)

3. Директива 2003/88/ЄС «Про деякі аспекти організації робочого часу». URL: https://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=77782 (дата звернення: 30.06.2025)

4. Директива 2006/54/ЄС «Про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного поводження щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості». URL: https://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=68315 (дата звернення: 30.06.2025)

5. Директива (ЄС) 2019/1158 «Про збалансованість службових та сімейних обов'язків для батьків і опікунів». URL: https://jurfem.com.ua/wp-content/uploads/2023/09/EU-2019-1158.pdf (дата звернення: 30.05.2025)

6. Директива (ЄС) 2023/970 «Про посилення застосування принципу рівної оплати за рівну роботу або роботу рівної цінності між чоловіками та жінками через прозорість оплати праці та механізми забезпечення». URL: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj/eng (дата звернення: 30.05.2025)

7. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення: 30.05.2025)

8. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення: 30.04.2025)

9. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*, 1971. Додаток до № 50. Ст. 375

10. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (дата звернення: 30.04.2025)

11. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18.12.1979 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text (дата звернення: 30.05.2025)

12. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 1996. № 30. Ст. 141

13. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 2005. № 52. Ст. 561

14. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*, 2013. № 32. Ст. 412

15. Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок: Наказ Міністерства охорони здоров'я від 29.12.1993 р. № 256 (Втрата чинності крім окремих положень від 22.12.2017, підстава – z1508-17). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94#Text (дата звернення: 30.05.2025)

16. CEDAW UN recommends Ukraine to review the ban on certain professions, 2017. URL: https://adcmemorial.org/en/news/cedaw-un-recommends-ukraine-to-review-the-ban-on-certain-professions/?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 30.05.2025)

References

1. Habrelian, A. Yu. (2021). Vektor rozvytku Ukrainy: dylema vyboru [The vector of Ukraine's development: the dilemma of choice]. *Materialy konferentsii MTsND*. Retrieved from https://doi.org/10.36074/mcnd-19.02.2021.lawgov.02 [in Ukrainian].

2. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. Retrieved from https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj/eng

3. Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time. Retrieved from https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj/eng

4. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast). Retrieved from https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj/eng

5. Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU. Retrieved from https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj/eng

6. Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms (Text with EEA relevance). Retrieved from https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj/eng

7. European Social Charter (Revised) (1996). Retrieved from https://digitallibrary.un.org/record/520832?ln=ru

8. Universal Declaration of Human Rights (1948). Retrieved from https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights

9. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Code of Labor Laws of Ukraine] № 322-VIII (1971). Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text [in Ukrainian].

10. European Convention on Human Rights (1950). Retrieved from https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_ENG

11. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (1979). Retrieved from https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women

12. Konstytutsiia Ukrainy [Constitution of Ukraine] № 254k/96-VR (1996). Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text [in Ukrainian].

13. Zakon Ukrainy Pro zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvostei zhinok i cholovikiv [Law of Ukraine on ensuring equal rights and opportunities for women and men] № 2866-IV (2005). *Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrayiny*, 52, 561 [in Ukrainian].

14. Zakon Ukrainy Pro zasady zapobihannia ta protydii dyskryminatsii v Ukraini [Law of Ukraine on the principles of preventing and combating discrimination in Ukraine: Law of Ukraine] № 5207-VI (2012). *Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrayiny*, 32, 412 [in Ukrainian].

15. Nakaz Ministerstva okhorony zdorovia Pro zatverdzhennia Pereliku vazhkykh robit ta robit iz shkidlyvymy i nebezpechnymy umovamy pratsi, na yakykh zaboroniaietsia zastosuvannia pratsi zhinok [Order of the Ministry of Health On Approval of the List of Heavy Work and Work with Harmful and Dangerous Working Conditions, in which the Employment of Women is Prohibited] № 256 (1993). Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94#Text [in Ukrainian].

16. CEDAW UN recommends Ukraine to review the ban on certain professions (2017). Retrieved from https://adcmemorial.org/en/news/cedaw-un-recommends-ukraine-to-review-the-ban-on-certain-professions/?utm_source=chatgpt.com

SUMMARY

The article is devoted to the doctrinal understanding of suitability (reasonableness) as an independent requirement of the principle of proportionality of restrictions on labor rights in the Ukrainian legal system. Based on the works of foreign and domestic authors, as well as ILO standards, EU legislation, and ECHR practice, the article analyzes how the requirement of appropriateness ensures a rational connection between the means of labor regulation chosen by the legislator and the declared legitimate goals – protection of workers' health, protection of employers' rights, maintenance of economic stability, and promotion of gender equality. It is argued that in domestic labor law, suitability remains largely implicit: it is not enshrined as a general norm, but follows from constitutional principles, Ukraine's international legal obligations, and the requirements for the approximation of legislation to EU law. It is shown that the requirement of suitability performs a dual function: it disciplines the legislator by requiring scientific data, statistics, and regulatory impact assessment results to justify restrictions on labor rights, and at the same time provides courts with a tool to control both legislative inaction (lack of minimum guarantees) and excessive "protective" or positive measures. Particular attention is paid to the area of working time, rest, and paid leave, where suitability is manifested through the standard of "reasonable length of the working day and week" enshrined in the Universal Declaration of Human Rights, the European Social Charter, and Directive 2003/88/EC. The anti-discrimination dimension of suitability is analyzed, in particular through the prism of differences in the legal status of certain groups of workers, the influence of gender stereotypes, and the practice of the ECHR and UN treaty bodies. It is shown that positive actions in the field of labor (special guarantees for women, parents, and other vulnerable groups) are subject to verification of suitability and necessity, and their unjustified expansion may lead to reverse discrimination. It is concluded that understanding suitability (reasonableness) as a central element of the proportionality test in labor law contributes to the transition from intuitive, stereotypical decisions to evidence-based regulation and law enforcement compatible with European standards of labor rights protection.

Keywords: labor rights, principle of proportionality, appropriateness (reasonableness), restriction of rights, working time, discrimination, positive action, legislative facts, EU law, ILO.