

А. М. Соцька

доктор юридичних наук,
радник Голови національної асамблеї осіб з
інвалідністю України (на громадських засадах)
ORCID ID: 0000-0002-6633-9192

О. А. Рассомахіна

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри права юридичного факультету
ПВНЗ «Європейський університет»
ORCID ID: 0000-0003-2862-8169

ПРАВОВИЙ СТАТУС ВРАЗЛИВИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ ЯК СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН В УКРАЇНІ

У статті досліджується правовий статус жінок, неповнолітніх та осіб з інвалідністю як вразливих категорій працівників у системі трудових правовідносин. На основі аналізу Конституції України, Кодексу законів про працю та спеціальних законів показано, як поєднуються загальні трудові права з додатковими гарантіями, обмеженнями та охоронними механізмами, спрямованими на захист життя, здоров'я та гідності цих працівників. Розкрито зміст спеціальних норм, що стосуються охорони праці неповнолітніх, недопущення дискримінації та забезпечення рівних можливостей для жінок, а також соціальної захищеності осіб з інвалідністю, включно з квотуванням робочих місць і вимогами щодо «розумних пристосувань». Окрему увагу приділено механізмам протидії дискримінації та ролі судового захисту, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, профспілок і соціально відповідальної поведінки бізнесу. Показано, що в умовах воєнного стану зростають ризики зведення гарантій для вразливих груп, що вимагає особливо обережного застосування спрощених режимів регулювання праці.

Додатково в статті обґрунтовано, що ефективність врегулювання правового статусу вразливих категорій працівників залежить не лише від наявності спеціальних норм, а й від дієвості механізмів їх практичної реалізації. Акцентовано увагу на проблемах формального характеру квотування, недостатньої адаптації робочих місць та обмеженого доступу до процедур судового й позасудового захисту. Підкреслено необхідність комплексного підходу, який поєднує правові, інституційні та економічні заходи, а також враховує виклики воєнного і післявоєнного відновлення ринку праці. Зроблено висновок, що формально розвинена система прав та гарантій потребує посилення дієвості: усунення дискримінаційних практик, реальної адаптації робочих місць, розширення доступу до правосуддя та подальшої гармонізації українського трудового законодавства з європейськими стандартами захисту вразливих категорій працівників.

Ключові слова: *трудове право, жінки, неповнолітні, особи з інвалідністю, дискримінація, спеціальні гарантії, рівність, позитивна диференціація.*

Постановка проблеми. Сучасний український ринок праці перебуває під потрійним тиском: затяжна економічна криза, повномасштабна війна та прискорена цифровізація одночасно звужують кількість робочих місць і підвищують вимоги до працівників. У таких умовах нерівність можливостей між різними групами працівників лише посилюється. Найбільш уразливими стають жінки, неповнолітні та особи

з інвалідністю, для яких конкуренція на ринку праці ускладнюється стереотипами, обмеженнями за станом здоров'я, сімейними обов'язками та браком адаптованих робочих місць. Без додаткових правових гарантій ці категорії фактично не можуть реалізувати право на працю на рівних умовах з іншими.

Конституція України проголошує рівність громадян і забороняє дискримінацію, однак,

як слушно зауважується в науковій літературі, формальної рівності для вразливих груп недостатньо: вони потребують спеціальних правових механізмів підтримки та захисту, які б компенсували їхній об'єктивно слабший старт. Як підкреслюють Л. Золотухіна та Б. Арнаутов, молодь, жінки та особи з обмеженими можливостями системно стикаються з бар'єрами при працевлаштуванні – від упередженого відбору персоналу до відсутності адаптованих умов праці, що вимагає активної, а не декларативної ролі держави у формуванні політики зайнятості [4, с. 184-185]. Це зумовлює потребу у цілісному аналізі їх правового статусу як суб'єктів трудових правовідносин, з урахуванням як загальних трудових гарантій, так і спеціальних норм, спрямованих на компенсацію їхньої соціальної вразливості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Питання правового становища вразливих категорій працівників розробляється у працях українських науковців переважно у двох напрямках: як частина загальної проблематики зайнятості та соціальної політики, а також у межах спеціалізованих досліджень окремих груп. Л. Золотухіна та Б. Арнаутов аналізують працевлаштування вразливих верств населення (молоді, жінок, осіб з обмеженими можливостями) через призму стану ринку праці, виділяючи соціальні та правові чинники, що ускладнюють їх доступ до роботи [4, с. 185-186]. На думку А. Сошникова та Ю. Єршової, працевлаштування соціально вразливих категорій слід розглядати не лише як реалізацію індивідуальних трудових прав окремої людини, а й як складову соціально відповідальної поведінки бізнесу та один із пріоритетів державної політики у воєнний і післявоєнний періоди. Ідеться про те, що залучення до праці осіб з інвалідністю, ВПО, ветеранів, молоді та жінок має сприйматися як свідомий внесок роботодавців у відновлення людського потенціалу й зміцнення соціальної стабільності [7, с. 408].

Окремий блок наукових праць присвячений захисту трудових прав жінок. О. Назарчук наголошує, що, попри розгалужену систему формальних гарантій рівності, дискримінація за ознакою статі продовжує проявлятися на всіх ключових етапах трудових відносин: від відмови у прийнятті на роботу та нав'язування менш оплачуваних посад до нижчої оплати за однакову працю й обмежених можливостей кар'єрного зростання («скляна стеля», горизонтальна та вертикальна сегрегація) [5, с. 172]. У працях

О. Пожарової та Ю. Пожарова, де порівнюються європейські стандарти та українське законодавство, підкреслюється, що реальний захист прав жінок у сфері праці неможливо забезпечити лише формальною заборонаю дискримінації. Необхідне системне впровадження принципу «гендерного мейнстримінгу» в політиці зайнятості: врахування гендерного виміру під час розроблення нормативних актів, програм підтримки зайнятості, заходів щодо поєднання професійних і сімейних обов'язків, а також моніторинг фактичних результатів, а не лише юридично задекларованих намірів [6, с. 91-92].

Проблематику реалізації трудових прав осіб з інвалідністю системно досліджує О. Дяченко, яка розглядає їхній правовий статус через призму бар'єрів доступу до праці, квотування робочих місць, адаптації робочого середовища та доступності процедур захисту прав [2, с. 27]. Вона підкреслює, що без реального виконання Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21 березня 1991 року № 875-XII гарантії працевлаштування залишаються декларативними [2, с. 28]. Щодо неповнолітніх, О. Бутинська аналізує особливості охорони їх праці, зосереджуючись на обмеженнях щодо видів робіт, тривалості робочого часу та обов'язковості медичних оглядів [1, с. 416].

Вагомий внесок у розкриття загальних засад правового статусу вразливих працівників зробив О. Ярошенко, який систематизував норми про працю жінок, неповнолітніх та осіб з інвалідністю й підкреслив, що їхній статус поєднує загальні права працівника з додатковими гарантіями та обмеженнями, спрямованими на охорону життя і здоров'я цієї категорії працівників [8, с. 215-216]. В. Щербина та А. Соцький акцентують на принципі диференціації правового регулювання як ключовому інструменті забезпечення реальної рівності у сфері праці [9, с. 190-195]. Окремим напрямом досліджень стало вивчення механізмів протидії дискримінації: Н. Заболотна розглядає поняття дискримінації в трудових відносинах та моделі їхнього правового захисту, зокрема щодо вразливих груп [3, с. 133-135].

Метою статті є з'ясування змісту правового статусу жінок, неповнолітніх та осіб з інвалідністю як вразливих категорій працівників у системі трудових правовідносин в Україні, із акцентом на поєднанні принципу рівності з механізмами позитивної диференціації та спеціальних гарантій, а також виявлення ключових проблем реалізації

лізації цього статусу в умовах воєнного стану та сучасних соціально-економічних викликів.

Виклад основного матеріалу. Нормативну основу правового статусу вразливих категорій працівників становлять, передусім, Конституція України, Кодекс законів про працю України та спеціальні закони. Конституція гарантує рівність прав громадян та забороняє будь-які привілеї чи обмеження за ознаками статі, віку, інвалідності та іншими характеристиками, одночасно закріплюючи право кожного на працю в безпечних і здорових умовах, на оплату не нижчу від визначеної законом, а також на захист від незаконного звільнення [6]. На думку Н. Заболотної, конституційний принцип рівності вимагає як формальної заборони дискримінації, так і запровадження спеціальних механізмів захисту тих, хто фактично опиняється у слабшому становищі на ринку праці [3, с. 134].

Кодекс законів про працю України містить цілісний комплекс норм, спрямованих на диференціацію правового становища жінок, неповнолітніх та осіб з інвалідністю. Йдеться про обмеження використання їхньої праці в небезпечних і шкідливих умовах, заборону залучення до окремих видів важких робіт, скорочену тривалість робочого часу для неповнолітніх, додаткові гарантії при звільненні вагітних жінок та працівниць із малолітніми дітьми, спеціальні вимоги щодо створення безпечних і адаптованих робочих місць для осіб з інвалідністю, посилений режим охорони праці в цілому. Як слушно зазначає О. Ярошенко, така диференціація не порушує принцип рівності, а навпаки – надає йому реального змісту, оскільки враховує різний ступінь вразливості окремих груп працівників і тим самим компенсує їхні обмеження [8, с. 218-220].

Правовий статус жінок як працівниць формується на перетині загальних трудових норм, спеціальних приписів Кодексу законів про працю України та Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року №2866-IV. О. Назарчук підкреслює, що цей закон покликаний перетворити формальний принцип рівності на дієвий інструмент, запроваджуючи заборону дискримінації за ознакою статі, вимоги до роботодавців щодо недопущення непрямої дискримінації та можливість звернення до суду і до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини [5, с. 173-174]. О. Пожарова та Ю. Пожаров, порівнюючи українське законодавство з європейськими стандартами, наголошують, що особливості правового статусу жінок проявляються не лише в охороні материнства, забороні залучення до нічних і надурочних робіт у певних випадках, а й у необхідності забезпечення рівної

оплати за працю рівної цінності [6, с. 94]. Таким чином, правовий статус жінок поєднує загальне право на працю і рівність можливостей із додатковими гарантіями, пов'язаними з репродуктивною функцією, сімейними обов'язками та історично закріпленими формами дискримінації.

Правовий статус осіб з інвалідністю як суб'єктів трудових правовідносин визначається, зокрема, Законом України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», нормами Кодексу законів про працю України та законодавством про зайнятість. На думку О. Дяченко, центральним елементом цього статусу є поєднання загального права на працю з обов'язком держави та роботодавців створювати «розумні пристосування» – адаптовані робочі місця, гнучкі режими роботи, безбар'єрний доступ до приміщень і інформації, тобто таке середовище, яке дає змогу особі з інвалідністю реально виконувати трудові функції, а не лише формально вважатися працевлаштованою [2, с. 33-34]. Закон закріплює квотування робочих місць для осіб з інвалідністю та передбачає фінансові санкції для роботодавців, які не виконують відповідні нормативи, покладаючи на них не лише обов'язок «відкрити вакансію», а й відповідальність за фактичне створення можливостей для праці. Водночас, як зауважує О. Дяченко, формальне існування квот не гарантує реальної інтеграції, якщо не вирішуються питання професійної підготовки, доступності транспорту, належного інформування про вакансії та усунення упереджень з боку роботодавців [2, с. 56-57]. Отже, правовий статус осіб з інвалідністю включає не лише проголошений набір прав, а й систему спеціальних організаційних, фінансових та процедурних механізмів їх реалізації, без яких ці права залишаються номінальними і не призводять до фактичної рівності на ринку праці.

Неповнолітні працівники становлять ще одну принципово важливу вразливу групу, для якої держава встановлює посилений захист. На думку О. Бутинської, правовий статус неповнолітніх у трудових правовідносинах вибудовується навколо трьох ключових акцентів: охорони здоров'я, запобігання трудовій експлуатації та забезпечення можливості поєднувати працю з навчанням [1, с. 417]. Йдеться про те, що праця підлітків може допускатися лише за умов, коли вона не шкодить фізичному та психічному розвитку й не перешкоджає здобуттю освіти. Кодекс законів про працю України встановлює мінімальний вік для прийняття на роботу, забороняє залучення неповнолітніх до важких, шкідливих і небезпечних робіт, нічних змін та надурочних робіт, обмежує тривалість їх робочого часу, а також передбачає обов'язкові

попередні й періодичні медичні огляди. Як підкреслюють В. Щербина та А. Соцький, у цьому випадку диференціація правового статусу має виразно охоронний характер: метою є не підвищення продуктивності чи гнучкості ринку праці, а збереження здоров'я й нормального розвитку особистості неповнолітнього [9, с. 200-201]. Важливим елементом додаткових гарантій є і особливий порядок розірвання трудового договору з неповнолітніми, що запобігає необґрунтованим або свавільним рішенням роботодавця й посилює реальний захист прав цієї категорії працівників.

Ключовим аспектом правового статусу вразливих працівників є механізми протидії дискримінації та захисту їхніх прав. Н. Заболотна пропонує розглядати дискримінацію в трудових відносинах не лише як пряме порушення заборон, а й як комплексну систему нерівності, що проявляється у «скляних стелях», різниці в оплаті праці, відмові в прийомі на роботу без формального обґрунтування [3, с. 135]. Для протидії таким практикам важливими є можливість звернення до суду, використання висновків Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, а також діяльність профспілок та громадських організацій. Як наголошують А. Сошников та Ю. Єршова, ефективність правових механізмів значною мірою залежить від того, наскільки бізнес готовий сприймати працевлаштування вразливих категорій як частину своєї соціально відповідальної поведінки, а не лише як «обов'язок під загрозою санкцій» [7, с. 413].

Воєнний стан створив додаткові виклики для реалізації прав вразливих працівників. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX запровадив низку відступів від загальних правил Кодексу законів про працю України щодо режиму роботи, переведення, звільнення, що дало роботодавцям інструменти для швидкого реагування на екстремальні обставини війни. Разом із тим, як слушно зазначається в сучасних працях з трудового права, навіть в умовах війни держава не може відмовитися від базових гарантій для вразливих категорій працівників; інакше це призведе до їхнього фактичного витіснення з ринку праці [8, с. 232; 9, с. 310]. На практиці це означає необхідність збереження ключових стандартів охорони праці (у тому числі для жінок, неповнолітніх та осіб з інвалідністю), недопущення дискримінаційного підходу при скороченні персоналу, особливо щодо працівників, які й без того мають обмежені можливості працевлаштування, а також забезпечення реального доступу до механізмів правового

захисту – судових і позасудових, навіть за умов обмеженого функціонування судової системи, переміщення населення та ускладненої роботи органів державної влади.

Висновки і пропозиції. Узагальнюючи викладене, можна стверджувати, що правовий статус вразливих категорій працівників в Україні має комплексний і багаторівневий характер: він поєднує загальні трудові права з системою спеціальних гарантій, обмежень та охоронних механізмів, спрямованих на компенсацію їхнього слабшого становища на ринку праці. На думку провідних науковців, диференціація правового регулювання у сфері праці не суперечить принципу рівності, а є необхідною умовою його реальної дії для жінок, осіб з інвалідністю та неповнолітніх, оскільки дозволяє врахувати їхні фізіологічні, соціальні та економічні особливості.

Водночас результати аналізу свідчать, що між нормативною моделлю та практикою існує відчутний розрив: зберігаються дискримінаційні практики при наймі та просуванні по службі, квотування для осіб з інвалідністю нерідко має формальний характер, значна частина робочих місць залишається неадаптованою, а доступ до ефективних процедур правового захисту ускладнюють фінансові, інформаційні та процесуальні бар'єри. Як показують дослідження Н. Заболотної, Л. Золотухіної, Б. Арнаутова, А. Сошнікова, Ю. Єршової, подолати ці проблеми лише за допомогою «правильних норм» неможливо: ефективна модель захисту вразливих працівників потребує поєднання дієвих правових механізмів (санкцій, процедур оскарження, контролю), інституційної спроможності органів влади та служб зайнятості, економічних стимулів для роботодавців і системної роботи з формування культури недискримінації та соціальної відповідальності бізнесу [3, с. 136-137; 4, с. 186; 9, с. 415].

З огляду на виклики воєнного й післявоєнного періодів подальший розвиток українського трудового законодавства має бути спрямований не стільки на розширення переліку декларативних гарантій, скільки на підвищення їх реальної дієвості: удосконалення механізмів контролю й відповідальності роботодавців, забезпечення доступності адаптованих робочих місць, спрощення процедур захисту прав, посилення координації з політикою зайнятості та соціальної підтримки. Важливим стратегічним орієнтиром при цьому є поступова гармонізація національної моделі захисту вразливих працівників з європейськими стандартами, що передбачають поєднання рівності можливостей, позитивних заходів підтримки та поваги до гідності кожного працівника.

Список використаної літератури:

1. Бутинська О. Ю. Особливості охорони праці неповнолітніх в Україні. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2025. № 2. С. 416-421. URL: <http://journal-app.uzhnu.edu.ua/article/view/320613/307981>.
2. Дяченко О. А. Особливості реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин : дис. ... д-ра філософії : 081 «Право». Київ, 2023. 91 с. URL: <https://openarchive.nure.ua/server/api/core/bitstreams/43730690-129c-4dc8-82a6-c336237805b5/content>
3. Заболотна Н. Я. Протидія дискримінації в трудових відносинах в Україні: поняття та механізми захисту. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. 2025. Вип. 45. С. 132-139. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15210436>
4. Золотухіна Л.О., Арнаутов Б.С. Працевлаштування вразливих верств населення в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2019. №6. С.184-187. DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2019-6/42> .
5. Назарчук О.С. Захист трудових прав жінок: реалії сьогодення. *Вісник Хмельницького національного університету: Серія «Право»*. 2024. №1. С.171-176 DOI :10.35774/app2024.01.196.
6. Пожарова О.В., Пожаров Ю.В. Праця жінок: європейські стандарти та законодавство України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2020. Вип. 60. С. 90-98 DOI <https://doi.org/10.32782/2307-3322/2020.60.18>.
7. Сошников А. О., Єршова Ю. О. Працевлаштування соціально вразливих категорій як елемент соціально відповідальної поведінки бізнесу та пріоритет державної політики. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2025. № 5, ч. 1. С. 407-419. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.05.1.67> .
8. Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенко). Харків: Вид-во 2022. 376 с. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/news/2022/07/27/Trudove.pravo.Ukrayiny.26.07.2022.pdf> .
9. Щербина В. І., Соцький А. М. Трудове право України: Підручник. Чернівці: Технодрук, 2021. 552 с.

Sotska A. M., Rassomakhina O. A. The legal status of vulnerable categories of employees as subjects of labour relations in Ukraine

The article examines the legal status of women, minors and persons with disabilities as vulnerable categories of employees within the system of labour relations in Ukraine. Based on an analysis of the Constitution of Ukraine, the Labour Code and special legislation, the study shows how general labour rights are combined with additional guarantees, restrictions and protective mechanisms aimed at safeguarding the life, health and dignity of these employees. The content of special norms is revealed, in particular those regulating the protection of minors at work, the prohibition of discrimination and the provision of equal opportunities for women, as well as the social protection of persons with disabilities, including job quotas and the requirement to provide «reasonable accommodation». Special attention is paid to anti-discrimination mechanisms and to the role of judicial protection, the Ukrainian Parliament Commissioner for Human Rights, trade unions and socially responsible business behaviour. It is shown that under martial law the risks of narrowing guarantees for vulnerable groups increase, which requires particularly careful application of simplified labour regulation regimes.

Additionally, the article substantiates that the effectiveness of regulating the legal status of vulnerable categories of workers depends not only on the existence of special legal norms, but also on the efficiency of mechanisms for their practical implementation. Attention is focused on the problems of the formal nature of employment quotas, insufficient adaptation of workplaces, and limited access to judicial and non-judicial protection procedures. The necessity of a comprehensive approach is emphasized, combining legal, institutional, and economic measures, as well as taking into account the challenges of wartime conditions and the post-war recovery of the labor market. It is concluded that the formally developed system of rights and guarantees needs to be strengthened in terms of effectiveness: eliminating discriminatory practices, ensuring real workplace adaptation, expanding access to justice and further harmonising Ukrainian labour legislation with European standards for the protection of vulnerable categories of employees.

Key words: labour law, women, minors, persons with disabilities, discrimination, special guarantees, equality, postive differentiation.