УДК 349.2
DOI: https://doi.org/10.24144/2307-3322.2026.95.20

ДИСКРИМІНАЦІЯ У СФЕРІ ОПЛАТИ ПРАЦІ: НАЦІОНАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА СВІТОВИЙ ДОСВІД

Вакарюк Л.В. ,
доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри приватного права
юридичного факультету
Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича
ORCID: 0000-0003-0263-7665

Вакарюк Л.В. Дискримінація у сфері оплати праці: національні тенденції та світовий досвід.

Стаття присвячена дослідженню проблем дискримінації у сфері оплати праці крізь призму світового досвіду. Акцентується на національних механізмах запобігання дискримінації в трудовому праві та належному правовому регулюванні на національному рівні. Наголошено на розширенні рівних прав і можливостей жінок, підвищенні їхньої ролі у всіх процесах державного управління та в суспільному житті загалом.

Зазначено, що сучасний стан українського ринку праці характеризується відносно стабільним рівнем зайнятості та низьким рівнем офіційного безробіття. Однак зберігається значний гендерний розрив у деяких професіях, де можуть бути задіяні, скажімо, жінки як робоча сила, адже чоловіки активніше залучені до трудової діяльності з огляду на тенденції соціокультурного й інституційного характеру. Така ситуація призводить до нерівних умов для чоловіків і жінок під час працевлаштування та побудови професійної кар'єри, а також до значних відмінностей в оплаті їхньої праці. Економіка України, особливо в умовах війни, відчуває нестачу кваліфікованих кадрів у багатьох галузях, а значна частина чоловічих трудових ресурсів вибула з ринку праці у зв'язку з проходженням військової служби.

Зроблено висновок, що **принцип заборони дискримінації** є одним із фундаментальних принципів правової системи України. Він гарантує кожному працівникові і кандидатові на посаду справедливе ставлення, рівні можливості й захист від будь-яких упереджень**.**

Наголошено, що українському законодавцю для забезпечення виконання принципу рівної оплати за рівну працю необхідно передбачити зобов'язання роботодавців щодо створення прозорої системи оплати праці й кар'єрного зростання, щодо інформування працівників про заробітну плату, встановити презумпцію наявності дискримінації у разі надходження відповідної заяви від працівника, жорстку систему мотивації роботодавців з боку держави виконувати трудове законодавство у відповідній частині. Зазначені кроки є базовими євроінтеграційними стандартами (зокрема Директиви ЄС про прозорість оплати праці) та частково вже відображені у профільних законодавчих ініціативах України.

Ключові слова: дискримінація, трудові правовідносини, оплата праці, принцип рівності, гендерна рівність, праця жінок, працівник, роботодавець.

Vakariuk L. Discrimination in the field of pay: national trends and global experience.

The article is devoted to the study of the problems of discrimination in the field of remuneration through the prism of world experience. The emphasis is on national mechanisms for preventing discrimination in labor law and proper legal regulation at the national level. The emphasis is on expanding equal rights and opportunities for women, increasing their role in all processes of public administration and in public life in general.

It is noted that the current state of the Ukrainian labor market is characterized by a relatively stable level of employment and a low level of official unemployment. However, a significant gender gap persists in some professions where, for example, women may be involved as a workforce, since men are more actively involved in labor activities due to socio-cultural and institutional trends. This situation leads to unequal conditions for men and women when it comes to employment and career development, as well as significant differences in their pay.

It is emphasized that the Ukrainian economy, especially in times of war, is experiencing a shortage of qualified personnel in many industries, and a significant part of male labor resources has left the labor market due to military service. In general, the current state of the Ukrainian labor market is characterized by a relatively stable level of employment and a low level of official unemployment.

It is concluded that the principle of non-discrimination is one of the fundamental principles of the legal system of Ukraine. It guarantees every employee and candidate for a position fair treatment, equal opportunities and protection from any prejudice. It was emphasized that in order to ensure the implementation of the principle of equal pay for equal work, the Ukrainian legislator must provide for the obligations of employers to create a transparent system of remuneration and career growth, to inform employees about their salaries, to establish a presumption of discrimination in the event of a corresponding application from an employee, and a rigid system of motivation of employers by the state to comply with labor legislation in the relevant part. The above steps are basic European integration standards (in particular, the EU Directive on Pay Transparency) and are already partially reflected in relevant legislative initiatives of Ukraine.

Key words: discrimination, labor relations, pay, principle of equality, gender equality, women's work, employee, employer.

Постановка проблеми. Праця є найважливішою умовою життєдіяльності сучасного соціуму. У сучасному світі її значення стає дедалі вагомішим. Із переходом до постіндустріального суспільства та стрімким розвитком технологій на перший план виходять не лише фізичні зусилля, а й творчість, аналітичне мислення, інновації та здатність до безперервного навчання. Праця перетворюється на засіб самореалізації та пошуку змісту життя, залишаючись при цьому головним критерієм оцінки внеску людини в цивілізаційний розвиток.

Праця, звісно, потребує значних затрат нервової і фізичної енергії людини, результатом яких є створення необхідних для життя людини та її розвитку суспільства благ. Однак у суспільстві існують групи осіб, які мають нижчий рівень певних психофізіологічних характеристик. До них, зокрема, належать жінки, літні люди, матері малолітніх дітей тощо. Ці категорії громадян на ринку праці часто залежать від суб'єктивних рішень роботодавців під час відбору персоналу. Нерідко, навіть маючи переваги над іншими претендентами за рівнем освіти та професійного досвіду, вони залишаються без роботи або взагалі втрачають здатність працювати, зосереджуючись на веденні домашнього господарства. Така ситуація викликає диспропорцію на ринку праці та нестачу трудових ресурсів у деяких професіях. Тому зараз, коли економіка України, особливо в умовах війни, відчуває нестачу кваліфікованих кадрів у багатьох галузях, а значна частина чоловічих трудових ресурсів вибула з ринку праці у зв'язку з проходженням військової служби, особливої актуальності набуває вивчення гендерних диспропорцій, що виникають у сфері зайнятості та ринку праці.

Метою дослідження є аналіз проблем дискримінації у сфері оплати праці крізь призму світового досвіду та правового регулювання на національному рівні.

Стан дослідження. Попри законодавче закріплення принципу рівності прав жінок і чоловіків, проблеми гендерної нерівності і надалі досліджують учені в багатьох країнах світу та України зокрема. Це такі дослідники як Р. Бутинська, Н. Гетьманцева, Л. Загоруй, І. Загоруй, Н. Кайда, В. Корсунська, А. Кучко, А. Мосейко, С. Поляруш, І. Сахарук, В. Філіппова, Н. Болотіна, М. Венедіктова, О. Гаврилюк, М. Іншин, О. Ярошенко та інші.

Виклад основного матеріалу. Згідно із статтею 43 Конституції України «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується», «кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом», а «право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом» [1].

Конституційний Суд України обґрунтував, що «свобода праці передбачає можливість особи займатися чи не займатися працею, а якщо займатися, то вільно її обирати, забезпечення можливості кожному без дискримінації вступати у трудові відносини для реалізації своїх здібностей. За своєю природою право на працю є невідчужуваним і по суті означає забезпечення саме рівних можливостей кожному для його реалізації» *(абзаци другий і третій підпункту 4.1 пункту 4 мотивувальної частини Рішення* № 14-рп/2004*) [2]*. В іншому рішенні йдеться про те, що «право на працю означає не гарантування державою працевлаштування кожній особі, а забезпечення саме

рівних можливостей для реалізації цього права» (абзац четвертий підпункту 3.1 пункту 3 мотивувальної частини рішення № 8-рп/2007) [3].

За визначенням, сформульованим МОП в Рекомендації № 111 щодо дискримінації в галузі праці та занять, термін «дискримінація» охоплює: «a) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що здійснюється за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці й занять; b) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці й занять, яке визначається відповідним членом Організації після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі організації є, та з іншими відповідними органами» [4]. Водночас у Рекомендації зазначено, що «будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, не вважається дискримінацією» [4].

Згідно із статтею 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» дискримінація – «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, 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» [5].

У сучасному суспільстві недопущення дискримінації у сфері праці є не лише етичним обов'язком, а й важливою складовою частиною реалізації демократичних принципів, дотримання прав і свобод людини. Так, подолання дискримінаційних проявів позитивно впливає не тільки на правову культуру держави, а й на її соціально-економічну стабільність, сприяє ефективному використанню трудового потенціалу та забезпечує рівні можливості для всіх громадян незалежно від віку, статі, стану здоров'я, національності чи інших ознак [6].

Відповідно до статті 2^1 КЗпП України, «забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних із корупцією правопорушень, а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання» [7].

Утім, як слушно наголошують дослідники, незважаючи на те, що забезпечення рівності й недопущення дискримінації є одним з основоположних принципів, на яких побудовано не тільки українське законодавство про працю, а й міжнародне, випадки дискримінації в трудових та пов'язаних із ними відносинах в Україні проявляються дедалі частіше [8]. Так, у межах ЄС заборона дискримінації передбачена в Директиві Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року про встановлення загальних рамок для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності [9]. Окрім того, у розділі V Глави 21 Угоди про асоціацію між Україною, з однією сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони [10], вказано, що сторони Угоди для зближення законодавства та приведення його у відповідність до міжнародних соціальних стандартів посилюють співробітництво щодо забезпечення гідної праці і зокрема гендерної рівності та недискримінації. Згідно із ст. 420 Угоди учасники зобов'язуються вжити всіх необхідних заходів для боротьби з дискримінацією в будь-яких її формах і проявах.

Отже, принцип заборони дискримінації є одним із фундаментальних принципів правової системи України. Він гарантує кожному працівникові і кандидатові на посаду справедливе ставлення, рівні можливості й захист від будь-яких упереджень**.** Із цього приводу Конституційний Суд України зазначає, що «не може бути дискримінації у реалізації працівниками трудових прав. По-

рушення їх рівності у трудових правах та гарантіях є недопустимим, а будь-яке обмеження повинне мати об'єктивне та розумне обґрунтування і здійснюватися з урахуванням та дотриманням приписів Конституції України та міжнародних правових актів» [11].

Принагідно зазначимо, що принцип рівної оплати за працю рівної цінності має довгу історію, часто проявляючись у вигляді заборони дискримінації за ознакою статі. МОП проголосила цей принцип в Конвенції про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100 (далі – Конвенція). Згідно із статтею 2 Конвенції «кожен Член Організації за допомогою засобів, що відповідають чинним методам встановлення ставок винагороди, заохочує і в тій мірі, в якій це суміщається із зазначеними методами, забезпечує застосування щодо всіх трудівників принципу рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» [12].

В Україні цей принцип закріплено в чинному законодавстві через встановлення обов'язків роботодавця. Так, роботодавець зобов'язаний забезпечувати рівну оплату на підставі ч. 1 статті 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [13], а також статті 21 Закону України «Про оплату праці» [14], які забороняють будь-яку дискримінацію та гарантують винагороду за працю рівної цінності. Крім того, трудове законодавство України прямо передбачає такі положення: 1) роботодавець зобов'язаний виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи (ст. 21 КЗпП України); 2) гарантує самостійне встановлення форм і систем оплати праці, але з обов'язковим дотриманням мінімальних державних гарантій (ст. 97 КЗпП України) [7]; 3) суб'єкти оплати праці не мають права в односторонньому порядку приймати рішення, що погіршують умови оплати праці (ст. 22 Закону України «Про оплату праці») [14].

Зауважимо, що питання щодо реалізації принципу рівної оплати праці виникають уже на стадії розуміння «рівної цінності» праці, адже будь-яка цінність має суб'єктивну оцінку, як і праця працівника, якою користується роботодавець. Відповідно, можна припустити, що, оскільки вся праця замовляється й оплачується роботодавцем, саме він, перебуваючи у трудових відносинах із конкретним працівником, має право самостійно визначати цінність його праці, зважаючи на ринкові умови.

Тож, підтримуючи позицію експертки та правозахисниці у сфері трудового права Н. Кайди, можна поставити запитання: чи здатне трудове законодавство одночасно гарантувати працівникові належну оплату і надати роботодавцеві легальні механізми реагування на економічні труднощі? На думку вченої, саме в проєкті Трудового кодексу України № 14386 від 15 січня 2026 року передбачено цей механізм. Так, проєкт закріплює сучасні стандарти оплати праці та соціальні гарантії, розширюючи стимулювальні й компенсаційні виплати та детально врегульовуючи форми і системи оплати. Водночас цей процес потребує уваги роботодавців і контролюючих органів для забезпечення правової визначеності, цифровізації бухгалтерського обліку й запобігання трудовим спорам. Прийняття закону в редакції, запропонованій проєктом, створює перспективу підвищення соціального захисту працівників і стимулює прозорість у сфері заробітної плати [15].

Окрім того, Законопроєкт № 14386 пропонує суттєво оновити регулювання оплати праці: змінюється підхід до структури зарплати, запроваджується прив'язка мінімальної заробітної плати до економічних показників, уточнюються гарантії за роботу в особливих умовах та посилюються вимоги до прозорості нарахувань тощо [16]. В ідеалі такий ринковий механізм повинен працювати, адже працівник з вищим рівнем кваліфікації та якісно виконаною роботою буде набагато дорожче продавати свою працю, ніж його менш досвідчений колега. Утім, такий безмежний суб'єктивний розсуд завжди веде до дискримінації за якоюсь ознакою, а отже, таку умову праці, як заробітна плата, має контролювати держава, яка має дбати про принцип рівності у сфері оплати праці.

Якщо говорити про інтерпретацію зазначених норм (принципів) на практиці, то можна зробити такі висновки. Так, практикуючі юристи обґрунтовано наголошують на можливих ризиках для роботодавця в разі встановлення різного рівня оплати праці для осіб, які обіймають одну посаду та мають одну посадову інструкцію. Конституційний Суд України констатує, що всі трудові відносини повинні ґрунтуватися на принципах соціального захисту та рівності для всіх підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, виду діяльності й галузевої приналежності, а також осіб, які працюють за трудовим договором, що, зокрема, має відображатись у встановленні вичерпного переліку умов та підстав припинення таких відносин (абзац п'ятий підпункту 2.1 пункту 2 мотивувальної частини Рішення від 04.09.2019) [11] .

Аналіз судової практики засвідчує тенденцію до дослідження фактичних обставин справи. Суди оцінюють наповнення (зміст) трудової функції: зміст посадових (трудових) обов'язків працівників, обсяг та умови роботи, кваліфікацію і навички працівників, тобто характеристики праці й ділові якості працівника. Суди враховують не тільки посаду (наприклад, кваліфікаційні вимоги, умови праці), а й обсяг та складність фактично виконуваних обов'язків. Виплата різних надбавок чи премій за однаковий функціонал за відсутності об'єктивних критеріїв розцінюється як порушення. Наприклад, Верховний Суд (зокрема в постановах щодо перегляду заробітних плат) звертає увагу на ситуації, коли формально нейтральні норми (наприклад, положення про преміювання, надбавки за вислугу) ставлять одних працівників у невигідне становище порівняно з іншими за ознакою статі, віку чи переконань [17].

За даними Євростату, «у 2024 році гендерний розрив у зарплатах став максимальним за 11 років: у 2024 році середня зарплата жінок, які працюють на великих і середніх підприємствах, з урахуванням усіх доплат і премій, була на 33 % нижчою за чоловічу – чоловіки заробляли в півтора раза більше». Станом на 2024-й погодинний заробіток жінок у ЄС в середньому був на 12,7 % нижчим, ніж у чоловіків; найвищий гендерний розрив в оплаті праці в ЄС було зафіксовано в Естонії (21,3 %), а найнижчий – у Люксембурзі (0,7 %) [18].

Рівна оплата праці чоловіків і жінок закріплена в Договорі про функціонування Європейського Союзу 2007 року [19]. У статті 157 цього Договору на держави-члени покладається обов'язок забезпечувати рівну оплату праці, усуваючи гендерну дискримінацію. Фактична нерівність в оплаті праці жінок і чоловіків викликала занепокоєння європолітиків, проте тривалий час вирішення цього питання залишали на розсуд держав-членів. Для вирівнювання Європейська комісія 2014 року прийняла рекомендації для держав – членів ЄС щодо вжиття добровільних заходів, спрямованих на підвищення прозорості в системах оплати праці та встановлення заробітної плати з урахуванням гендерних аспектів [20]. При цьому нагадаємо, що Конституційний Суд України виходить з того, що поняття «заробітна плата» і «оплата праці», які використано в законах, що регулюють трудові правовідносини, є рівнозначними в аспекті наявності у сторін, які перебувають у трудових відносинах, прав та обов'язків щодо оплати праці, умов їх реалізації та наслідків, які мають настати у разі невиконання цих обов'язків. Регулювання оплати праці працівників незалежно від форм власності підприємства, організації, установи здійснюється шляхом установлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій (абзаци третій-восьмий підпункту 2.1 пункту 2 мотивувальної частини Рішення від 15.10.2013) [21].

Рекомендації 2014 року можна охарактеризувати як набір інструментів, що складається з чотирьох ключових заходів: індивідуальних прав на інформацію про заробітну плату, звітності на рівні компанії, аудиту заробітної плати та рівної оплати праці в колективних договорах [22].

У таких країнах, як Німеччина, Франція, Іспанія, Ірландія, Нідерланди, було розроблено законодавство, яке зобов'язує роботодавців звітувати перед компетентними державними органами або робочими радами про різницю в оплаті праці жінок і чоловіків. У 2021 році Федеральний суд з трудових спорів Німеччини звільнив працівників від тягаря доведення дискримінації щодо заробітної плати. Цим країнам дійсно вдалося скоротити гендерний розрив в оплаті праці, що стимулювало ЄС до поширення досвіду передових держав в інших країнах Союзу; у підсумку Європейський парламент і Рада 10 травня 2023 року прийняли Директиву 2023/970, спрямовану на «посилення застосування принципу рівної оплати за рівну працю або працю рівної цінності між чоловіками та жінками шляхом забезпечення прозорості оплати праці та механізмів правозастосування» [23] (далі - Директива). Вона вирішує безліч нагальних питань, встановлюючи термін для приведення національного законодавства у відповідність до її положень до 7 червня 2026 року.

Директива покликана посилити реалізацію принципу рівної оплати праці через запровадження двох ключових механізмів: прозорості в оплаті праці та дотримання вимог щодо рівної оплати праці [23]. Директива вимагає від роботодавців у ЄС забезпечити прозорість оплати праці. До того ж це означає, що працівники матимуть право на отримання інформації про середню заробітну плату за конкретну роботу, що має спростити виявлення випадків нерівності та дискримінації в оплаті праці. Такий механізм призначений не лише для підвищення прозорості, а й для того, щоб працівники могли ефективно захищати свої права у разі виявлення порушень у цій сфері.

Працівники, які зазнали дискримінації в оплаті праці за ознакою статі, мають право на повне відшкодування, тобто це стосується і заборгованості із заробітної плати, і додаткових виплат, зо-

крема стимулюючого характеру. Тож з метою моніторингу й оперативного реагування на поточну ситуацію європейські інститути зобов'язали роботодавців надавати звіти щодо заробітної плати з визначенням гендерного розриву в різних пропорціях та інтерпретаціях (медіанний, загальний, поквартальний, за базовою зарплатою, за додатковими компонентами тощо). Окрім того, виконуючи цю Директиву, держави-члени зобов'язані застосовувати ефективні, пропорційні та стримувальні санкції за її порушення. Такі санкції передбачають штрафи, які можуть бути розраховані на основі валового річного обороту роботодавця або загальної суми заробітної плати.

Висновки. Сучасний стан українського ринку праці характеризується відносно стабільним рівнем зайнятості та низьким рівнем офіційного безробіття. Однак зберігається значний гендерний розрив у деяких професіях. Така ситуація призводить до нерівних умов для чоловіків і жінок під час працевлаштування та побудови професійної кар'єри, а також до значних відмінностей в оплаті їхньої праці. З огляду на зазначене, українському законодавцю для забезпечення виконання принципу рівної оплати за рівну працю необхідно передбачити зобов'язання роботодавців щодо створення прозорої системи оплати праці й кар'єрного зростання, щодо інформування працівників про заробітну плату, встановити презумпцію наявності дискримінації у разі надходження відповідної заяви від працівника, жорстку систему мотивації роботодавців з боку держави виконувати трудове законодавство у відповідній частині. Зазначені кроки є базовими євроінтеграційними стандартами (зокрема Директиви ЄС про прозорість оплати праці) та частково вже відображені у профільних законодавчих ініціативах України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України: Закон від 28.06.1996 року № 254к/96-ВР із змін. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text (дата звернення: 15.05.2026).
2. Рішення Конституційного Суду України у справі про граничний вік кандидата на посаду керівника вищого навчального закладу від 07.07.2004 № 14-рп/2004. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v014p710-04#Text (дата звернення: 15.05.2026).
3. Рішення Конституційного Суду України у справі про граничний вік перебування на державній службі та на службі в органах місцевого самоврядування від 16.10.2007 № 8-рп/2007. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v008p710-07#Text (дата звернення: 15.05.2026).
4. Рекомендація № 111 щодо дискримінації в галузі праці та занять: міжнародний документ від 25.06.1958 / Міжнародна організація праці. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_602#Text (дата звернення: 15.05.2026).
5. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 року № 5207-VI. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text (дата звернення: 15.05.2026).
6. Заболотна Н.Я. Протидія дискримінації в трудових відносинах: поняття та механізми захисту. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Сер. економічна. Сер. юридична.* 2025. Вип. 45. С. 132–139. DOI https://doi.org/10.5281/zenodo.15210436
7. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 року № 322-VIII із змін. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text (дата звернення: 16.05.2026).
8. Щемур Е.Р., Середа О.Г. Актуальні питання подолання дискримінації за віком у сфері трудових відносин. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 11. С. 320–323. DOI https://doi.org/10.32782/2524-0374/2021-11/80.
9. Директива Ради ЄС 2000/78/ЄС про встановлення загальних рамок для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності від 27.11.2000. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_003-00#Text (дата звернення: 16.05.2026).
10. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 27.06.2014. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text (дата звернення: 16.05.2026).

11. Рішення Конституційного Суду України (Другий сенат) у справі конституційності положень частини третьої статті 40 Кодексу законів про працю України від 04.09.2019 № 6-р(II)/2019. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va06p710-19#Text (дата звернення: 16.05.2026).
12. Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100: міжнародний документ від 29.06.1951 / Міжнародна організація праці. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text (дата звернення: 15.05.2026).
13. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text (дата звернення: 15.05.2026).
14. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР (зі змінами). *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text (дата звернення: 15.05.2026).
15. Кайда Н. Оплата праці у проєкті нового Трудового кодексу: що пропонує Кабмін. *Юридична Газета*: вебсайт. 2026. 15 квітня. URL: https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/oplata-praci-u-proekti-novogo-trudovogo-kodeksu-shcho-proponue-kabmin.html (дата звернення: 15.05.2026).
16. Проєкт Трудового кодексу України № 14386 від 15.01.2026. Верховна Рада України: вебсайт. URL: https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69516 (дата звернення: 15.05.2026).
17. Верховний Суд: офіційний вебсайт. URL: https://supreme.court.gov.ua/supreme/ (дата звернення: 16.05.2026).
18. Gender pay gap statistics. *Eurostat official website*. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics (viewed on 16.05.2026).
19. Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union. *Official Journal of the European Union*: website. 2012. 26 October. URL: https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:en:PDF (viewed on 16.05.2026).
20. European Commission. Commission Recommendation on strengthening the principle of equal pay between men and women through transparency, COM (2014)1405 final. URL: https://ec.europa.eu/smart-regulation/impact/ia_carried_out/docs/ia_2014/c_2014_1405_en.pdf (viewed on 16.05.2026).
21. Рішення Конституційного Суду України у справі щодо офіційного тлумачення положень частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України, статей 1, 12 Закону України «Про оплату праці» від 15.10.2013 № 8-рп/2013. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v008p710-13#Text (дата звернення: 15.05.2026).
22. Towards pay equity: Regulations, reporting and practical application in the Nordic region / The Nordic Council of Ministers. *Nordic Co-operation*: website. 2024. 24 October. URL: https://www.norden.org/en/publication/towards-pay-equity-regulations-reporting-and-practical-application-nordic-region (viewed on 15.05.2026).
23. 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). PE/81/2022/REV/1. *Official Journal of the European Union*. L 132. 2023. P. 21–44. URL: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj/eng (viewed on 16.05.2026).

Дата першого надходження рукопису до видання: 16.05.2026
Дата прийняття до друку рукопису після рецензування: 24.06.2026
Дата публікації: 01.08.2026

© Вакарюк Л.В., 2026
Стаття поширюється на умовах ліцензії CC BY 4.0