

**Коваленко О. О.**

доктор юридичних наук, професор,  
в.о. завідувача кафедри цивільно-правових  
дисциплін і трудового права імені професора О.І. Процевського  
Харківського національного педагогічного університету  
імені Г.С. Сковороди

## **АКТУАЛЬНІ ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ І МОЖЛИВОСТЕЙ У СФЕРІ ПРАЦІ**

*Метою статті є характеристика актуальних теоретико-методологічних проблем забезпечення рівних прав і можливостей у сфері праці. Автор наголошує на ігноруванні представниками Міністерства охорони здоров'я концептуальної засади побудови норм трудового права – принципу єдності і диференціації, який, як раз із метою недопущення порушення рівних прав і можливостей трудових прав, передбачив наявність спільних вихідних позицій для правового регулювання відносин у сфері праці і, разом з тим, із урахуванням об'єктивних факторів, що не дозволяють на рівних користуватись правами і можливостями або що вимагають підвищеного захисту особи працівника через особливу небезпеку впливу виробничих факторів на його здоров'я, передбачає, внаслідок цього, спеціальні додаткові гарантії реалізації їхніх прав.*

*Робиться висновок, що на етапі дераціоналізації трудового законодавства, підготовці нової бази правового регулювання відносин у сфері праці, мають бути витримані методологічні підходи у вибудовуванні норм права. Всі норми трудового законодавства мають виходити із спільних позицій, але брати до уваги особливості суб'єктів правовідносин.*

**Ключові слова:** *єдність і диференціація норм трудового права, молоді фахівці, професійні якості, рівень знань, освітній рівень, гендерна рівність у трудових відносинах, права жінок, гендерна нерівність.*

*The purpose of the article is to characterize the current theoretical and methodological problems of ensuring equal rights and opportunities in the field of labor. The author emphasizes the disregard by representatives of the Ministry of Health of the conceptual basis for the construction of labor law norms - the principle of unity and differentiation, which, precisely in order to prevent the violation of equal rights and opportunities for labor rights, provided for the existence of common starting positions for the legal regulation of relations in the field of labor and , at the same time, taking into account objective factors that do not allow equal use of rights and opportunities or that require increased protection of the employee's person due to the special danger of the influence of production factors on his health, provides, as a result, special additional guarantees for the realization of their rights .*

*It is concluded that at the stage of denationalization of labor legislation, preparation of a new legal framework for the regulation of relations in the field of labor, methodological approaches in the construction of legal norms should be maintained. All norms of labor legislation should be based on common positions, but take into account the individual characteristics of the subjects of legal relations.*

**Keywords:** *unity and differentiation of labor law norms, young professionals, professional qualities, level of knowledge, educational level, gender equality in labor relations, women's rights, gender inequality.*

*Постановка проблеми.* Усвідомлене бачення свого майбутнього у європейській демократичній спільноті для України почало формуватися із самого початку відновлення незалежності у 1991р. І чим більше проходило часу – тим рішучіші і впевненіші були кроки українського народу на цьому шляху. За свій європейський вибір Україна заплатила і продовжує платити занадто дорогу ціну внаслідок збройної агресії росії. Однак, не зважаючи на це, тривалий шлях України до Європейського Союзу продовжується із надією на гідне майбутнє, яке зараз Україна продовжує виборювати у кривавій боротьбі.

На цьому шляху орієнтиром продовжує бути Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії та їхніми державами-членами (далі Угода), з іншої сторони [1], спрямована на досягнення зазначеної мети.

Чільне місце в цій Угоді займає зобов'язання України та ЄС як обох сторін, спрямоване на посилення діалогу та співробітництва «щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації». [1, ст. 419].

Зазначене обумовлює актуальність проведення наукових досліджень, присвячених забезпеченню рівних прав і можливостей у сфері праці. Тим більше в очікуванні на розробку та прийняття нового нормативно-правового акту, що має своєю метою заміну чинного Кодексу законів про працю України.

*Аналіз останніх досліджень.* У науці питання, що стосуються забезпечення рівних прав та можливостей розглядалися стосовно поширення категорії єдності і диференціації норм трудового права А.К. Бойко [2], О.О. Коваленко [3], стосовно окремих категорій працівників - О.О. Коваленко, Р.І. Шабановим [4], О.Є. Костюченко, О.В. Гоц-Яковлевою, Ю.О. Сасенко [5], у межах концепції гідної праці – О.О. Коваленко [6] та іншими. Однак, ці роботи стосувалися фрагментів забезпечення рівності прав і можливостей у сфері праці, а от спеціальних досліджень у теоретико-методологічному розрізі щодо цього питання не провадилось.

*Формулювання мети статті (постановка завдання).* Зазначене дозволяє визначити мету статті: окреслити актуальні теоретико-методологічні проблеми забезпечення рівних прав і можливостей у сфері праці.

*Виклад основного матеріалу.* Враховуючи призначення права в суспільстві як засобу для встановлення справедливості, його норми мають містити чіткі механізми, які б ґрунтувалися на рівному доступі усіх осіб до використання встановлених можливостей.

На жаль, у практиці українських реалій існують випадки, коли і досі, не зважаючи на фундаментальні дослідження науковців і приписи міжнародних стандартів, маємо справу із механічним впровадженням рамок застосування певних можливостей, що призводить до спотворення концепції забезпечення рівних прав і можливостей у сфері праці і як наслідок до порушення прав людини, загрози їхньому життю і здоров'ю і взагалі йде в розріз із принциповими позиціями розвитку нашої держави. Але, прикметно, що можновладці, причетні до цього навіть не розуміють, що вони руйнують чітку систему забезпечення рівних прав і можливостей і своїми рішеннями відкривають шлях для порушення права

людини на життя і здоров'я.

Яскравим, але ганебним прикладом для правової держави, цього є визнання Міністерством охорони здоров'я України (далі – МОЗ) таким, що втратив чинність, свого наказу від 29 грудня 1993 р. №256 «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок (ДНАОП 0.03-8.08-93)» та реєстрація цього наказу у Міністерстві юстиції України 14 грудня 2017 р. за № 1508/31376 [7].

У даному випадку чомусь можновладці проігнорували концептуальну засаду побудови норм трудового права – принцип єдності і диференціації, який, як раз із метою недопущення порушення рівних прав і можливостей трудових прав, передбачив наявність спільних вихідних позицій для правового регулювання відносин у сфері праці, але, тим не менше, з урахуванням об'єктивних факторів, що не дозволяють на рівних користуватись правами і можливостями або що вимагають підвищеного захисту особи працівника через особливу небезпеку впливу виробничих факторів на його здоров'я передбачає, внаслідок цього, спеціальні додаткові гарантії реалізації їхніх прав. До речі, саме така концепція викристалізувалася як цивілізаційна цінність трудового права внаслідок розвитку людської цивілізації та стандартів справедливості у суспільстві.

Саме ця концепція була відображена у Конвенції Міжнародної організації праці про дискримінацію в галузі праці та занять №111 у ст.1 п.2: «будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, дискримінацією не вважається» [8].

І у вітчизняному Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» також закріплено: «не вважаються дискримінацією за ознакою статі: спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини; обов'язкова строкова військова служба для чоловіків, передбачена законом; різниця в пенсійному віці для жінок і чоловіків, передбачена законом; особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я; позитивні дії» [9, ст.6].

Тобто законодавець, визначаючи спеціальні умови у реалізації прав і можливостей деяких категорій осіб керувався не суб'єктивними, а об'єктивними критеріями, які не можна ігнорувати, бо вони або унеможливають реалізацію на рівних своїх прав або певний суб'єкт має знаходитись під підвищеним захистом держави, ґрунтуючись на його потенційному призначенні: чи-то репродуктивній функції, чи-то розвитку, що дозволить організму сформуватися, розвинути особистість, отримати спеціальну підготовку і приносити користь суспільству у якості дорослого професіонала. І ці заходи не мають ніякого відношення до дискримінації – це класичні юридичні гарантії забезпечення прав цих осіб. Це не прояв гендерної нерівності, бо жінка не оцінюється вище за чоловіка і заборона на залучення до шкідливих робіт встановлюється не тому, що вона не чоловік, що вона іншої статі, а тому що жіноче здоров'я потребує підвищеного захисту. Тут не порушуються права працівників: не ігноруються професійні якості, рівень знань, освітній рівень, це гендерна рівність з наявністю спеціальних гарантій щодо забезпечення здоров'я жінки як продовжувачки людського роду.

Спеціалісти у медичній сфері наводять результати впливу шкідливих виробничих факторів на організм жінки і вони погіршують, насамперед, її репродуктивне здоров'я [10], що абсолютно неминуче веде до висновків, що «не враховуючи об'єктивні

фізіологічні та соціальні особливості, що має жінка, абсолютно однакове - нейтральне правове регулювання для всіх із рівності та доступності у можливості скористатися своїми правами трансформується у порушення принципу безумовного пріоритету збереження життя і здоров'я людини, що, звичайно, не відповідає категорії, що покладена в основу права як системи норм, та одночасно є метою його існування – справедливості та реалізації державою принципу, закладеного у ст.3 Конституції України про визнання людини, її життя та здоров'я найвищою соціальною цінністю; скасування заборони на застосування праці жінок на важких роботах насправді веде к прямо протилежному результату – не забезпеченню гендерної рівності – а навпаки – до дискримінації жінок у непрякій формі» [4].

Йдучи шляхом зрівнялівки, якою перекреслили другу частину принципу трудового права – диференціацію – і підмінили тим самим справжнє забезпечення рівних прав і можливостей, «не враховуючи об'єктивні особливості, що мають зокрема певні суб'єкти, чи вид діяльності тощо, абсолютно однакове правове регулювання для всіх із рівності та доступності у можливості скористатися своїми правами трансформується у неможливість, що, звичайно, не відповідає основоположній категорії, що покладено в основу права як системи норм, та одночасно є метою його існування – справедливості» [3, с.86]. Відміна наказу МОЗ, що розглядається, може трактуватися саме як перший впевнений крок до дискримінації жінок.

Так і хочеться запитати: а що ж далі? Очевидним логічним продовженням цього процесу має стати дозвіл на роботу на шкідливих виробництвах особам з інвалідністю, неповнолітнім. Чи не так? Але ж зрозуміло, що це звучить абсурдно. Чому ж щодо жінок наші можновладці не вбачають абсурду у своїх діях та висловлюваннях? Питання, вочевидь, риторичне. На разі, маємо лише констатувати, що скасування наказу МОЗ хоч і відбулось, але ж норми КЗпП України про заборону застосування праці жінок на важких роботах – ніхто не відміняв. А саме: «забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню).

Забороняється також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, а також граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці» [11, ст.174].

Тільки тепер де цей список? І як визначити які виробництва шкідливі? Таким чином скасування наказу МОЗ не тільки не вирішило проблеми забезпечення рівних прав і можливостей щодо жінок, а лише додало цих проблем. Ось до чого призводить нехтування методології питання.

*Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку.* Таким чином, можна зробити висновок, що саме зараз, на етапі дерадянізації трудового законодавства, підготовці нової бази правового регулювання відносин у сфері праці, мають бути витримані методологічні підходи у вибудовуванні норм права. Всі норми трудового

законодавства мають виходити із спільних позицій, але брати до уваги особливості суб'єктів правовідносин.

Правореалізація має вибудовуватись на якісному фундаменті, яким слугують принципи трудового права. Далі, елементи цих принципів мають знайти відображення у якісних правових нормах, що системно надбудовуються над фундаментом і мають сформулювати ті правила, які є логічним продовженням принципів позицій і встановити юридичні гарантії забезпечення трудових прав. Саме така замкнута система дозволить ефективно працювати механізми правореалізації і надавати рівні можливості і права особам, що потребують підвищеного захисту, і якими держава має опікуватись більш якісно інтенсивно, а не формально, працюючи тільки з верхівкою айсбергу.

Це стосується норм права, що регламентують права жінок, при чому не тільки вагітних чи тих, що мають дітей, а всіх жінок. Медичним фахівцям потрібно переглянути професії і спеціальності з метою визначення рівня впливу шкідливих факторів на здоров'я жінки, але такий перелік, безумовно, має існувати в Україні саме для того, щоб не встановлювати зрівнялівки між жінками і чоловіками, ігноруючи особливості жіночого організму та велике соціальне призначення жінки як продовжувачки роду.

Це стосується неповнолітніх, молодих фахівців, які за об'єктивними обставинами ще не набули практичного досвіду, а отже не можуть на рівних конкурувати із досвідченими працівниками. Це стосується осіб з інвалідністю, бо вади здоров'я також є об'єктивними перепонами у користуванні правами без спеціальної підтримки.

Дане питання ще містить багато актуальних напрямів для наукових досліджень і безумовно потребує продовження наукової розвідки.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Угода. Міжнародний документ від 27.06.2014 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text).
2. Бойко А.К. Єдність та диференціація норм трудового права, що регулюють відносини із працевлаштування молоді. Наук. вісн. Херсон. держ. ун-ту. Сер. Юридичні науки. 2018. № 2. С. 97–100.
3. Коваленко О.О. Єдність та диференціація як правова категорія. України Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди «Право». Х., 2017. Вип.27. С. 85-90.
4. Коваленко О.О. Шабанов Р.І. Дискримінація чи єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин: що нівелюється МОЗ на шляху досягнення гендерної рівності в Україні. Підприємництво, господарство і право. 2018. № 6. С. 128-135.
5. Kostiuchenko Olena Y., Hots-Yakovlieva Olha V., Sayenko Julia O. Gender inequality in healthcare in terms of employment and remuneration: legal means of overcoming the problem. Wiadomości Lekarskie, Volume LXXIII, ISSUE 12 PART 2, DECEMBER 2020.P. 2810-2815. URL: <https://wiadlek.pl/wp-content/uploads/archive/2020/WLek202012218.pdf/>
6. Коваленко О.О. Заборона дискримінації та забезпечення юридичної рівності у сфері праці як маркери гідної (справедливої) праці Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С. Сковороди «Право». Х., 2021. Вип.34. С.24-31.

7. Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 р. № 256: Наказ Міністерства охорони здоров'я №1254 від 13.10.2017. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1508-17>.

8. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять №111. Міжнародна організація праці. Міжнародний документ від 24.06.1975. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text).

9. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Закон України 8 вересня 2005 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.

10. Ткачишин В. Вплив негативних виробничих факторів на жіночий організм. *Медичні аспекти здоров'я жінки*. 2012. № 5 (57). С 48 - 51.

11. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5#Text>.

УДК 352:303.01

DOI: 10.32751/2617-5967-2022-02-03

**Миколаєць А.П.**

*к.ю.н., доцент, професор кафедри публічного  
адміністрування Міжрегіональна  
Академія управління персоналом*

## ФОРМИ ВЗАЄМОДІЇ ДЕРЖАВИ ТА ГРОМАДСЬКОСТІ

*У статті розкрито напрацювання науковців з питання визначення форм взаємодії держави та громадськості у сучасній Україні. Наголошено на тому, що з приводу виділення деяких форм взаємодії вчені приходять до єдиних міркувань, а також з приводу виділення інших форм існують певні розбіжності. Також виділення тих чи інших форм взаємодії держави і громадськості у сучасній Україні великою мірою залежить від специфіки компетенції конкретних суб'єктів – представників держави чи правового статусу представників громадськості, які вступають у взаємодію. Проаналізовано особливості нормативно-правового регулювання виділення форм взаємодії держави та громадськості. Зауважено, що в нашій державі об'єктивно та фактично склалася певна система форм взаємодії між державою та громадськістю, окремі з яких безпосередньо врегульовані та передбачені чинним законодавством, а окремі з яких не визначені у ньому, проте впливають із його вимог та ґрунтуються на певних усталених правових традиціях, виражають правове розуміння та бачення владних суб'єктів, а також і представників громадськості щодо сутності і способів взаємної комунікації. Поряд з ними наявні і окремі форми взаємодії держави та громадськості, які є досить інноваційними, зародилися у національній правовій системі нещодавно в результаті перейняття передових ідей та міжнародних стандартів в окресленій сфері.*

*Запропоновано перелік форм взаємодії держави та громадськості, до яких автором віднесено такі: 1) громадський контроль; 2) проведення громадських експертиз; 3) проведення громадських слухань (публічного обговорення); 4) електронне врядування; 5) створення спільних засобів масової інформації; 6) інформаційно-комунікаційна*