

цівниками і підприємцями (роботодавцями). У той же час зберігається й протилежна тенденція – до централізації колективних переговорів та до посилення втручання держави в регулювання трудових відносин, особливо в періоди економічних криз та соціальної нестабільності. Таку тенденцію можна спостерігати у багатьох країнах Західної Європи, де колективні угоди укладаються, як правило, на галузевому рівні (Німеччина) та на між професійному рівні (Франція).

У країнах Латинської Америки, крім Чілі, що стали на шлях жорсткої неоліберальної стабілізації, позитивних змін не спостерігається. Тому в провідних латиноамериканських державах знайшла широку підтримку ідея переходу до нової моделі «економічно стабільного і соціально справедливого розвитку», головними рушійними силами якого визнаються освіта, наука і новітні технології. Уявляється, що реалізація в трудовому законодавстві України зазначеної ідеї – це не тільки гарантія прогресивного розвитку економіки, а й реальне підтвердження конституційної ідеї про людину як найвищу соціальну цінність суспільства.

Отже, слід визнати, що категорія «ідеологія трудового права» – це базова категорія, від якої залежать перспективи і напрями розвитку цієї галузі права. Необхідно розвивати ідею «соціалізації трудового права», але з урахуванням еволюційного переходу від постмарксизму до соціал-демократичної інтерпретації суспільного розвитку в Україні. В сучасних умовах шкідливими є ліберальні ідеї, які підривають основи трудового права, а тому чим скоріше необхідно переходити до моделі «економічно стабільного і соціально справедливого розвитку» суспільства, головними рушійними силами якого визнаються освіта, наука і новітні технології.

**Ярошенко О. М.,**

докт. юрид. наук, проф., проф. кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ЗМІСТ ПРИНЦИПУ РІВНОСТІ ПРАВ І МОЖЛИВОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ: ТЕОРЕТИЧНИЙ НАРИС**

Фундаментальною основою загальносоціальних гарантій забезпечення правового статусу особи є ст. 1 Конституції України,

яка проголошує Україну соціальною і правовою державою. Застосування поняття соціальної держави спільно з правовою підкреслює єдність формальних і матеріальних елементів, що стосуються організації та діяльності держави. Це є підставою для визнання особливого характеру відносин між правовою і соціальною державністю: остання має розглядатися як якісна характеристика, як матеріальний зміст правової держави. Закріплюючи соціальну державу в такій якості, законодавець тим самим окреслив ті межі, у рамках яких вона повинна діяти, аби не суперечити вимогам демократичної, правової державності, за допомогою яких забезпечуються політична єдність і відповідне розуміння завдань, поставлених суспільством перед державою.

Слід, однак, врахувати, що між конституційними принципами, в яких знаходить своє вираження демократичний і соціальний характер держави, і принципом свободи економічної діяльності існує змістовна суперечність. Демократична держава невідворотно стоїть на сторожі громадських інтересів, добиваючись певної соціальної рівноваги і обмежуючи свободу індивідуума в інтересах загального блага. В основі ж процвітання ринкової економіки лежить прагнення до особистої вигоди, в рамках якого піклування про загальні інтереси розглядається тільки в якості небажаного обтяження прибутку підприємця. Усунення цієї суперечності – основна мета політики соціальної держави. Економічний успіх конкретного підприємства може бути перетворений в умову для росту добробуту всього суспільства в цілому, як середовище, в якому реалізується конституційне право на працю, що зумовлює зацікавленість держави у створенні юридичних і економічних механізмів, які б забезпечили трансформацію приватної вигоди у вигоду загальнодержавну. Не випадково С. В. Калашніков наголошує, що найбільш правильний підхід до визначення призначення і функцій соціальної держави полягає у створенні механізмів досягнення компромісу між законами вільної економіки та соціальними цілями [1, с. 128].

До критеріїв оцінки міри соціальності правової демократичної держави належать:

- дотримання прав і свобод людини;
- проведення активної і сильної соціальної політики;
- забезпечення стандартів гідного життя для більшості громадян;
- адресна підтримка найуразливіших прошарків і груп населення, скорочення і ліквідація бідності;

- гарантії створення сприятливих умов для реальної участі громадян у виробленні і соціальній експертизі рішень на всіх рівнях влади і управління;
- дотримання прав і гарантій, які визнають і розвивають систему соціального партнерства в якості основного механізму досягнення громадської злагоди і балансу інтересів працівника і роботодавця при регулюючій ролі держави;
- гарантії, при яких будь-який господарюючий суб'єкт, будь-який власник повинні нести конкретну соціальну відповідальність;
- соціальна справедливість і соціальна солідарність суспільства, що забезпечуються на основі розвитку акціонерної власності працівників, а також шляхом податкового перерозподілу доходів від багатих до бідних і більшого навантаження найбільш працездатних членів суспільства для того, щоб допомогти менш працездатним;
- гендерна рівність чоловіків і жінок;
- участь усіх громадян в управлінні державними і громадськими справами, участь працівників в управлінні виробництвом, розвиток системи соціального партнерства;
- права і гарантії, орієнтовані на зміцнення сім'ї, духовний, культурний, моральний розвиток громадян, і передусім молоді, на дбайливе відношення до спадщини предків, спадкоємність поколінь, збереження самотності національних і історичних традицій.

Загалом же можна зробити такий висновок принципового порядку: ключовою органічною ознакою соціальної держави є її обов'язок забезпечувати й підтримувати гармонійні відносини між соціальними верствами і групами.

Однією з основних ознак принципу верховенства права є рівність кожної людини перед законом. 2 листопада 2004 р. Конституційний Суд України у рішенні по справі про призначення судом більш м'якого покарання вперше сформулював своє розуміння верховенства права. Зокрема, вищий орган конституційного правосуддя вважає, що верховенство права – це панування права в суспільстві. Верховенство права вимагає від держави його втілення у правотворчу та правозастосовну діяльність, зокрема у закони, які за своїм змістом мають бути проникнуті передусім ідеями соціальної справедливості, свободи, рівності тощо. Одним із проявів верховенства права є те, що право не обмежується лише

законодавством як однією з його форм, а включає й інші соціальні регулятори, зокрема норми моралі, традиції, звичаї тощо, які легітимовані суспільством і зумовлені історично досягнутим культурним рівнем суспільства. Всі ці елементи права об'єднуються якістю, що відповідає ідеології справедливості, ідеї права, яка значною мірою дістала відображення в Конституції України. Таке розуміння права не дає підстав для його ототожнення із законом, який іноді може бути й несправедливим, у тому числі обмежувати свободу та рівність особи. Справедливість – одна з основних засад права, є вирішальною у визначенні його як регулятора суспільних відносин, одним із загальнолюдських вимірів права. У сфері реалізації права справедливість проявляється, зокрема, у рівноправності всіх та рівності осіб перед законом.

Займаємо категоричні позицію, що рівність прав і свобод є показником загальнолюдської культури. Вона є відтворенням справедливості як ціннісної категорії, що виробляється в суспільстві у відповідності із сформованими уявленнями про мораль і норми поведінки. На погляд Н. М. Оніщенко, рівність прав і свобод може розглядатися принаймні в двох аспектах: 1) означати рівність в матеріальних благах, рівність результатів, рівність в умовах існування – тобто економічну рівність, що відображає, віддзеркалює ревний вимір прав і свобод людини; 2) рівність перед законом у процедура – рівність юридичну, яка насамперед пов'язана з ефективністю законодавства [2, с. 168]. Процедурна рівність означає відсутність дискримінації. Принцип відсутності дискримінації – це не тільки досягнута рівність у певних сферах життєдіяльності, а й критерій, за якими ця рівність може бути досягнута.

М. Мін вважає, що в законодавстві про працю застосовується дві категорії «рівність»:

1) абстрактна рівність, яка має на увазі, що правило повинне застосовуватися однаково до всіх осіб, до яких воно відноситься, як у разі рівності перед законом. Ця концепція рівності є одним із засадничих елементів принципу верховенства права. Враховуючи цю концепцію, забороняється дискримінація, пов'язана із застосуванням різних норм або різне застосування однієї і тієї ж норми по відношенню до осіб, що знаходяться в однаковому положенні;

2) конкретна рівність, за якою коли норма застосовується до різних осіб, слід враховувати конкретні обставини кожної людини. Виявляється, що у багатьох ситуаціях, коли норма застосовується однаково по відношенню до осіб, що знаходяться в різних

положеннях, коли не враховуються відмінності, це також може складати певну форму дискримінації [3].

Заборона дискримінації впливає із конституційного принципу рівності громадян перед законом.

У ст. 24 Конституції України передбачено, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Крім цього, не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Фактично йдеться про принцип неприпустимості встановлення привілеїв та обмежень, тобто встановлення додаткових можливостей, позбавлення зобов'язань або звуження змісту й обсягу певних прав, або можливостей. Особлива увага в розглядуваній статті приділяється рівності прав жінки та чоловіка, яка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

Зауважимо, у ст. 24 Основного Закону вживаються два терміни: «рівність» і «рівність прав (рівноправність)». Рівноправність – це однаковість, тобто рівність прав людини і громадянина, у всіх і кожного. Вона поділяється на загальносоціальну і юридичну. Загальносоціальна рівноправність – це однаковість основних прав і свобод кожної людини. Вона існує завжди, оскільки кожному належать рівні з іншими основні права. Юридична рівноправність – це однаковість юридичного статусу правоздатних суб'єктів, насамперед рівність їх конституційних прав і юридичних обов'язків. Іншими словами, загальносоціальна рівноправність полягає у фактичній рівності прав і свобод людини, а юридична рівноправність – у формальній рівності юридичних прав і свобод. Зважаючи на об'єктивно зумовлену, закономірну неоднаковість індивідуальних рис, якостей властивостей, здібностей, можливостей кожної людини і своєрідність, унікальність індивідуальних умов її життя, соціальна нерівність, як неминучий результат і прояв такої неоднаковості, може бути частково послабленою (пом'якшеною) за

допомогою спеціальних заходів з боку держави та інших суб'єктів суспільства [4, с. 56, 57]. Рівність формальна – це, рівність перед законом, а рівноправ'я (юридична рівність) – рівність у сфері прав, свобод і законних інтересів. На думку Г. В. Мальцева, перша рівність є формальною, оскільки характеризує форму відношення громадянина і закону безвідносно до соціальних якостей того й іншого [5, с. 165].

Вважаю, що рівень і характер науково-теоретичного осмислення дискримінації як одного із найбільш яскравих і поширених негативних феноменів правової дійсності вагомо відстає від існуючих вимог юридичної практики, процесів оновлення правової матерії. Удавана простота в розумінні сутності дискримінації, ілюзорна оперативність розробки пропозицій по її ліквідації, а також характерна для останніх радикальність проводять до протилежного ефекту – загострення дискримінації, виникнення її нових форм. Дискримінація впливає на два фундаментальних юридичних явища: рівноправність і рівність. Юридична рівноправність передбачає, що (а) кожному члену суспільства держава надає рівні з іншими особами юридичні можливості, (б) із закону витікають для нього рівні обов'язки, (в) здійснення прав і обов'язків забезпечується на рівних підставах. Рівність же є більш широкою загальнонауковою категорією, яка характеризує тотожність, ідентичність предметів виходячи із онтологічних або набутих властивостей. Це взаємозамінність, відсутність у співвідношенні переваг одного перед іншим. Заборона дискримінації є способом забезпечення принципу рівності, втіленням його в життя. Принцип рівності і заборона дискримінації нерозривно пов'язані між собою як загальними шляхами захисту, так і тлумаченням їх змісту. При вивченні поняття «дискримінація», неминуче виникає проблема закріплення критеріїв, що допомагають встановити, які переваги і привілеї порушують принцип рівності. І, у той же час, принцип рівності є вихідною точкою, основою для тлумачення заборони дискримінації.

За своєю суттю принцип рівності прав і можливостей працівників у сфері праці є багатофункціональним.

По-перше, він передбачає юридичну рівність усіх перед законом незалежно від різноманітних чинників (статі, раси, національності, мови, походження, майнового і посадового становища, місця проживання, відношення до релігії, переконань, приналежності до громадських об'єднань та ін.).

По-друге, цей принцип зумовлює рівність матеріальних, процедурних і процесуальних прав. Трудове законодавство містить приписи на необхідність використання цього принципу не лише до трудових, але і до інших пов'язаних із ними відносин. Трудові відносини є видом виробничих відносин, що складаються в процесі застосування праці, коли громадянин включається в трудовий колектив підприємства, установи, організації для виконання певної трудової функції з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку. Відносинами, пов'язаними з трудовими, є відносини у сфері працевлаштування, організації та управління працею, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, матеріально відповідальності працівників і роботодавців, соціального партнерства, встановлення умов праці, розгляду трудових спорів, нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю. Вимога щодо рівності відноситься не тільки до матеріальних, а й до процедурних (наприклад, при веденні колективних переговорів) і процесуальних прав (при розгляді трудового спору в комісії по трудових спорах, примирній комісії, трудовому арбітражі). За ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» одним із основних принципів на яких здійснюється соціальний діалог є принцип незалежності та рівноправності сторін.

По-третє, принцип рівності забезпечує рівний доступ до праці і рівні можливості по реалізації права на працю. За ч. 2 ст. 43 Конституції України держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

По-четверте, він не допускає проявів дискримінації у сфері правового регулювання трудових і пов'язаних із ними відносин.

### **Список джерел:**

1. Калашников С. В. Функциональная теория социального государства: моногр. – М.: АО Изд-во «Экономика», 2002. – 190 с.

2. Конституція України. Науково-практичний коментар / редкол.: В. Я. Тацій (голова редкол.), О. В. Петришин (відп. секретар), Ю. Г. Барабаш та ін.; Нац. акад. прав. наук України. – 2-ге вид., переробл. і допов. – Х.: Право, 2011. – 1128 с.

3. Мин М. Адаптированный текст доклада на конференции «Борьба против дискриминации. Новые директивы на 2000 года относительно равенства» / [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: [www/mhg.ru/etnodiskr](http://www/mhg.ru/etnodiskr).

4. Руднева О. М. Гендерна рівність у праві України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Нац. юрид. акад. України. – Х., 2002. – 178 с.

5. Мальцев Г. В. Проблемы юридического равенства в современной буржуазной идеологии // Проблемы государства и права в современной идеологической борьбе / Под ред. Я. Радаева, В. Туманова. М.: Юрид. лит., 1983. – 362 с.

**Лютов Н. Л.,**

докт. юрид. наук, доц., проф. кафедры трудового права  
и права социального обеспечения,  
Московский государственный юридический  
университет имени О. Е. Кутафина;  
Национальный исследовательский университет  
«Высшая школа экономики»

## **РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА НА МЕЖДУНАРОДНОМ УРОВНЕ**

Одним из естественных ответов на негативные последствия глобализации с точки зрения защиты трудовых прав, стала интернационализация профсоюзного движения<sup>1</sup>. Собственно, международные профсоюзные организации существуют уже очень давно – начиная с XIX в. Однако объединение работников на международном уровне в качестве стороны, противопоставленной многонациональным корпорациям (МНК), существенно более затруднено, нежели в рамках одной страны. Это связано и с принципиально разными системами и традициями в области трудового права и социального партнерства, и с «национальным эгоизмом» работников, воспринимающих своих иностранных коллег, прежде всего, в качестве конкурентов, а не товарищей по переговорам с общим – глобальным – работодателем, и с чисто физическими трудностями международной коммуникации.

Тем не менее, глобальные профсоюзные федерации, т.е. международные профсоюзы, объединяющие работников определенной отрасли или профессии, смогли к настоящему времени добиться заключения нескольких десятков глобальных или международных рамочных соглашений (МРС) (англ. – *Global framework*

---

<sup>1</sup> См.: Bamber G. J.; Sheldon P., Gan B. Collective bargaining: an international analysis // R. Blanpain (Ed.) Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies Xth ed.. Austin et al.: Wolters Kluwer, 2010. P. 609-658.