

УДК 349.22(477)

А.О. КОРЕНЕВ, Національний університет
«Юридична академія України імені Ярослава
Мудрого»

СТАНОВЛЕННЯ В УКРАЇНІ ПРИНЦИПУ РІВНОСТІ ПРАВ І МОЖЛИВОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ

Ключові слова: працівник, принцип, рівність,
права людини, забезпечення, міжнародні стан-
дарти у сфері праці

Україна, як країна-засновниця Організації Об'єднаних Націй, однією з перших взяла на себе зобов'язання з дотримання загальнови-знаних норм і принципів міжнародного права. Не стають виключенням при цьому й принци-пи міжнародного трудового права, на яких продовжують будуватись міжнародні трудові стандарти, одним із завдань котрих є встановлення рівності прав працівників. Становлен-ня і розвиток правового забезпечення рівності прав працівників в Україні (як незалежній, так і за часів СРСР) нерозривно пов'язані зі встановленням та проголошенням саме між-народних стандартів у сфері праці.

Окремі питання розвитку національного трудового законодавства в частині закріплен-ня правової рівності працівників, та його вза-ємодії з міжнародним трудовим законодавст-вом були предметом вивчення юристами-трудовамиками, серед яких відзначимо здобутки В.М. Догадова, С.О. Іванова, П.Д. Камінської, К.М. Гусова, В.В. Жернакова, І.Я. Кисельова, К.Д. Крилова, О.І. Процевського, М.М. Фесь-кова, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенка та ін-ших. Донедавна в правовій науці, а саме в теорії держави та права, конституційному праві проблеми правової рівності не були об'єктом спеціального вивчення. Тільки із середини 90-х років ХХ століття стали з'яв-лятися дослідження, присвячені вивченню правової рівності працівників. У правовій науці та науці трудового права, зокрема, спеціальних досліджень, присвячених про-

блемам рівності прав і можливостей праців-ників, не проводилися.

Тому метою цієї статті є розгляд станов-лення в Україні принципу рівності прав і мож-ливостей працівників. Для досягнення постав-леної мети пропонується вирішити наступні завдання: охарактеризувати забезпечення принципу рівності прав і можливостей праців-ників; визначити зміст та структуру таких елементів принципу рівності прав і можливос-тей працівників, як «рівність прав» та «рів-ність можливостей»; дослідити історичний роз-виток принципу рівності прав і можливостей працівників на території України; визначити основні етапи становлення в Україні принципу рівності прав і можливостей працівників.

Під забезпеченням рівності прав і можли-востей працівників розуміються гарантії, тоб-то засоби, способи, умови спрямовані на фак-тичне перетворення зазначеного принципу в реальність [1, с.27–29]. Юридичні гарантії рі-вності прав і можливостей працівників вира-жаються як у нормах права, так і в правовій діяльності, спрямованій на реальне забезпе-чення здійснення прав працівників.

Засоби забезпечення принципу рівності прав і можливостей працівників – юридичні явища, виражені в нормах права, результатом функціонування та використання яких є реалізація цього принципу. Способи забезпечен-ня названого принципу являють собою засно-вані на нормах права юридично значимі дії, спрямовані на забезпечення рівності прав і можливостей працівників. Найбільш значи-мими засобами забезпечення принципу рівно-сті прав і можливостей працівників є: єдність і диференціація норм трудового права; забо-рона дискримінації; компетенція органів з охорони та захисту принципу рівності прав і можливостей працівників; юридична відпові-дальність за порушення цього принципу.

Якщо простежити історичний розвиток нормативної бази, що захищає працівника від обмеження, применшення його права на пра-цю у зв'язку з його приналежністю до певної раси, релігії, у зв'язку з його переконаннями тощо, то доходимо висновку, що подібні пун-

кти та статті з'являються в міжнародному законодавстві тільки ближче до середини ХХ століття, хоча принцип правової рівності на цей час вже давно є прийнятим природним правом. Це пов'язано з тим, що до ХХ століття й мови про дискримінацію в законодавстві йти не могло, тому що в роботодавця було абсолютне, нічим не обмежене, право вибору працівника.

Але навіть сьогодні дискримінація продовжує існувати в силу неповаги та різних доктрин, використовуваних для того, щоб виправдати нерівність, виправдати обмеження прав певних груп людей у зв'язку з їхньою класовою, етнічною, національною приналежністю тощо. Такі обставини знаходили своє відбиття протягом усієї історії й, на жаль, не зникли й донині [2, с.19].

Рівність прав працівників означає рівну значимість кожного громадянина як суб'єкта трудового права незалежно від статі, раси, національності, мови, походження, майнового та посадового положення, місця проживання, відношення до релігії, переконань, приналежності до суспільних об'єднань і інших обставин, а також установа всіма джерелами трудового права рівного обсягу прав для працівників, що перебувають в однаковому правовому становищі. У структуру рівності прав працівників, як змістовного елемента принципу рівності прав і можливостей працівників, входять: 1) формальна рівність прав, яка означає рівний обсяг статутних прав працівників для всіх працівників незалежно від об'єктивних і суб'єктивних підстав диференціації; 2) рівність прав з обліком об'єктивних і суб'єктивних підстав диференціації, припускає наявність спеціальних правових статусів в окремих категорій працівників і означає рівний обсяг прав працівників у межах одного правового статусу.

Рівність можливостей працівників як змістовний елемент принципу рівності прав і можливостей працівників означає рівне забезпечення (гарантування) трудових прав працівникам. Тобто, повинні бути створені однакові умови працівникам для безперешкодного фактично-

го здійснення ними трудових прав. У всіх джерелах трудового права повинен бути встановлений рівний обсяг засобів, що забезпечують здійснення трудових прав для працівників, що перебувають в однаковій правовій становищі. У структуру рівності можливостей працівників, як змістовного елемента принципу рівності прав і можливостей, входять: 1) рівний обсяг засобів, що забезпечують статутні права всіх працівників; 2) рівний обсяг засобів, що забезпечують права працівників з обліком об'єктивних і суб'єктивних підстав диференціації. Даний елемент означає рівність додаткових гарантій до загальних прав і рівність додаткових гарантій до додаткових прав для певних категорій працівників.

Історія зародження та становлення рівності прав працівників, як одного з фундаментальних трудових принципів в Україні є логічним продовженням еволюціонування та подальшим визначенням самого поняття «рівність».

Ідея рівноправності ґрунтується на ідеї суспільної рівності всіх людей, що означає надання кожному членові суспільства рівних юридичних можливостей: прав і обов'язків. Історично ідея рівності з'явилася як зняття протиріч між справедливістю і природною нерівністю людей [3]. Зазначимо, що проблема визначення та характеристики поняття рівності сягає фундаментальної філософської, політико-правової, політекономічної та етичної проблематики та має безпосередній зв'язок з такими нагальними та не до кінця вирішеними на сьогодні питаннями як «історія людства», починаючи з самих її початків і до сучасності.

Уперше велика ідея природної рівності та свободи усіх людей була проголошена софістами (V–IV ст. до н.е.) – Протагором, Гіппієм, Антіфонтом, Алкідамом та ін. Основоположний принцип поглядів софістів сформулював Протагор: «Міра всіх речей – людина». Тим самим філософ захищав ідею людської рівності. Демократична ідея Протагора і разом з тим максима його політико-правової концепції полягають у тому, що існування держави передбачає рівну причетність всіх її членів до людської добродітності, до якої він відносив

справедливість, розсудливість і благочестя. Найважливішою закономірністю становлення правової ідеї був перехід від міфологічного чи релігійного світорозуміння до раціонального, загально філософського. У класичному вигляді він реалізувався лише в античному світі, де зародилися, отримали розвиток і встановилися послідовно раціоналістичні вчення про право і державу, а потім й окрема наука про право – юриспруденція – як система понять і категорій, які дозволяють аналізувати й синтезувати уявлення про право, засноване на засадах формальної рівності, рівної міри свободи, визнання і захисту гідних поваги індивідуальних інтересів [4, с.15].

Положення про загальну рівність висунув софіст Антифонт. При цьому він посилався на те, що у всіх людей – еллінів і варварів – однакові природні потреби. Нерівність же людей витікає із людських законів, а не з природи [4, с.321]. Софісти першими запропонували поділ права на природне («фізис») та позитивне, умовне («номос»). Вони розробили основи теорії природного права. З цієї позиції була обґрунтована правова аксіома рівності людей (за Гіппієм, усі люди «родичі і співгромадяни – за природою, а не по закону»). Тим самим піддалась сумніву непорушність установлення, що розподілило усіх людей на рабів і вільних. Потім ідея природної рівності людей була перейнята філософією стоїцизму; під впливом якої римські юристи (наприклад Ульпіан) почали розглядати рабство як таке, що випливає не з природного права, а з права народів, тобто позитивного права [5, с.102]. Згодом римською правовою традицією був розроблений принцип правової справедливості (aequitas).

Зупинимось більш детально на основних історичних подіях забезпечення правової рівності працівників на території України. Так, стосовно закріплення прав працівників в давній Русі-Україні, то зазначимо, що ще «Руська правда» законодавчо закріпила правову нерівність між учасниками трудових відносин, стверджуючи особисту залежність холопів та кабальних людей, що випливала із не-

помірних трудових обов'язків, накладених на них [6, с.65]. У подальшому, впродовж декількох століть, у середньовічній Україні трудові відносини між найманими працівниками і господарями, зокрема на селі, були засновані на нерівності між економічними суб'єктами [7, с.23]. До речі, погіршення наслідків економічної нерівності, зумовленої залежністю найманого працівника від роботодавця, нерідко ініціювалися самим працівником. Так, селяни прагнули до натуралізованої оплати праці, вважаючи, що коли вони взяли у господаря зерно чи насіння або навіть «погану» худобу, то їм перейде частина достатку самого господаря. Саме через це вони нерідко самі для себе створювали економічні перешкоди, залишаючись без грошей. Але нерівність існувала не тільки між наймитом і господарем. У такій трудовій одиниці, якою була сім'я, згідно з правовим звичаєм, глава сім'ї мав право розпоряджатися працею її членів і в разі потреби віддавати будь-кого з них у найм, отримуючи за це гроші чи іншу винагороду.

Аналізуючи сучасну наукову літературу, бачимо, що досить актуальним залишається питання щодо становлення соціально-трудової рівності та її захисту в Україні. У політико-правових актах Української Народної Республіки – незалежної Української держави, що була проголошена у листопаді 1917 р., – містяться перші відомості про загальні принципи «соціально-трудової рівності та її захисту». Більш конкретно про це йдеться у працях голови Центральної Ради Михайла Сергійовича Грушевського. Так, у праці «Хто такі українці і чого вони хочуть?» М. Грушевський виступив із такою пропозицією: «Щоб не було ніякої тісноти від власті людям, щоб вона не коверзувала людьми, не накидала їм своєї волі, не має бути іншої власті, тільки вибору народного. Се називається устроєм демократичним – щоб народ сам собою правив. Як у селі все має становити вибрана сільська управа, яка соціально і політично захищала народ, в повіті, у губернії і всім краї» [8, с.86]. Однак на цю пропозицію у той час не надійшло позитивних відгуків, і тому

М. Грушевський, усвідомлюючи, що потрібно подолати труднощі перехідного періоду, у праці «Вільна Україна» вказує: «Завданнями найближчих днів являється організація соціального та політичного захисту українського народу» [9, с.137].

У перші ж місяці функціонування радянської влади на території України задекларовано та законодавчо закріплено соціальні права для суб'єктів трудового ринку. Декретом Раднаркому від 29.10.1917 р. на всіх підприємствах України було встановлено восьмигодинний робочий день. Заборонялася нічна праця підлітків до 16 років, устанавлювався шестигодинний робочий день для осіб, що не досягли 18 років. У країні вводилася заборона на застосування жіночої та підліткової праці на підземних і надурочних роботах. Із грудня 1917 р. було введено у дію Положення «Про страхування на випадок безробіття», відповідно до якого роботодавці зобов'язувалися вносити у Всеукраїнський фонд безробіття не менше трьох відсотків від суми засобів, що йдуть на виплату заробітної плати. Відповідно до Декрету «Про страхування на випадок хвороби» (грудень 1917 р.) грошове утримання встановлювалось в розмірі повного заробітку хворого [10, с.57].

Першим органом, який займався адміністративно-правовим регулюванням політики в галузі державного соціально-трудоного захисту, став Народний Комісаріат державного піклування. У квітні 1918 р. Наркомат державного піклування був перетворений у Наркомат соціального захисту. Це означало, що питання соціального захисту працюючого населення ставали стрижнем державної політики в галузі соціальної допомоги.

Восени 1918 р. у країні було утворено Всеукраїнський фонд соціального забезпечення, діяльність якого визначалася Положенням про соціальне забезпечення трудящих від 31 жовтня цього самого року. Відповідно до нього пенсії тепер почали одержувати всі трудящі, що працювали за наймом, а також фронтовики-інваліди та їх родини, хоча цей

підхід до соціального забезпечення був виборчим [11, с.78].

Прообразом українського Кодексу законів про працю став Закон про восьмигодинний робочий день, прийнятий Центральною Радою України від 25.01.1918 р., який один із перших у світі закріпив максимальну тривалість робочого часу. Він виходив за межі своєї назви і визначав не тільки тривалість робочого часу – 48 годин на тиждень, а й регламентував особливості найму жінок і неповнолітніх, понаднормову і нічну працю.

З перших днів існування радянської влади було розпочато формування основ радянської правової системи. Особливістю цього процесу в Україні була його спорідненість з російським. Це була рецепція в її найпростішій формі – пристосування права однієї держави до умов іншої [12, с.52]. 10.12.1918 р. було прийнято перший КЗпП Росії, дія якого на підставі договору про воєнно-політичний союз поширювалася і на територію України. Власний КЗпП УРСР, прийнятий 15.11.1922 р., повністю віддзеркалював положення російського КЗпП 1918 р. У період нової економічної політики (НЕП) приймається низка законодавчих актів по регулюванню організації праці, її оплати та охорони.

Поява антидискримінаційного законодавства у сфері трудових відносин відноситься до другої половини 40-х років, коли держави, які приєдналися до Загальної декларації прав людини, стали включати в свої конституції положення, які забороняли дискримінацію. Досліджуючи розвиток радянського трудового законодавства загалом та історичні передумови встановлення та правового забезпечення рівності прав працівників у взаємозв'язку з міжнародними трудовими стандартами слід пам'ятати про існування в СРСР сукупності суб'єктивних (політична ситуація в країні, роль і значення керівних вказівок партії) та об'єктивних (впливове становище Радянського Союзу на світовій арені серед соціалістичних країн) чинників, які зумовлювали необхідність створення формально найкращого та

справедливого внутрішнього законодавства, зокрема в трудовій сфері.

Починаючи з другої половини 70-х років відбувається загострення проблеми прав людини і громадянина в СРСР. Як на позитивні приклади дій керівництва, які були досягнуті в зазначений період, дослідники вказують на підписання СРСР міжнародних пактів про права людини (1976 р.) і Хельсінкського Заключного акта (1975 р.). Отже, Радянський Союз взяв на себе міжнародно-правові зобов'язання щодо дотримання прав людини та встановлення їх правової рівності, визнавши значущість цих принципів як універсальних цінностей [13, с.7]. Пізніше положення цих міжнародних документів знайшли відображення в Конституції УРСР 1978 р. Зокрема, передбачалося, що громадяни України мають усю повноту соціально-економічних, політичних та особистих прав і свобод, проголошених і гарантованих Конституцією та законами України (ст.37). Забезпечувалося та гарантувалося право на працю, на відпочинок, на освіту, на матеріальне забезпечення, рівні можливості всіх працівників тощо.

Реформи другої половини 1980-х рр. вплинули також і на сферу взаємодії міжнародного та національного права. Так, СРСР став учасником 14-ти із 23-х основних конвенцій з прав людини, а у 1991 р. також стороною Факультативного протоколу до Міжнародного пакту про громадянські й політичні права [14, с.109], що дозволило громадянам СРСР, а потім і України, звертатися зі скаргами до Комітету з прав людини для захисту своїх прав, які передбачені цим Пактом.

Таким чином, характеризуючи окремі положення національного трудового законодавства УРСР та міжнародні трудові стандарти в контексті їх взаємодії в період з Другої світової війни до моменту розпаду Радянського Союзу можна дійти висновку, що цей період характеризується: по-перше, активною участю Радянського Союзу та Української РСР у роботі міжнародних організацій щодо підписання статутів цих організацій, ратифікації окремих міжнародних договорів.

Якісно новий етап в національному трудовому законодавстві України відбувся з часу розпаду Радянського Союзу та проголошення незалежності нашої держави. Внесення змін у трудове законодавство (1991 р.) та прийняття Конституції України (1996 р.) тільки підтвердило нові пріоритети у розвитку національного законодавства з орієнтацією на положення міжнародних документів у сфері забезпечення правої рівності працівників. Після проголошення незалежності України держава отримала можливість діяти у міжнародному просторі з урахуванням національних інтересів. Взаємодія з міжнародними організаціями, зокрема з МОП, у цей період відбувається вже у принципово нових умовах. Міжнародні трудові стандарти використовуються з метою прискорення процесу реформування законодавчих основ регулювання трудових відносин, й зокрема забезпечення правої рівності працівників.

З другої половини 1990-х років посилюються та набули послідовного характеру як програмна співпраця України з МОП, так і експертна допомога у питаннях забезпечення, реформування законодавства у сфері соціального забезпечення, реформування статистики праці тощо.

Слід відзначити, що чинний сьогодні КЗпП України не відрізняється чіткістю і лаконічністю формулювань щодо визначення основних трудових прав працівника, які базуються на засадах рівності та відсутності дискримінації що, безперечно, є його недоліком. На нашу думку, більшою чіткістю характеризується проект Трудового кодексу України. Водночас, навіть в ньому не всі формулювання є досконалими.

Отже, характеризуючи історію становлення та забезпечення правої рівності працівників в Україні, вважаємо за доцільне виділити наступні історичні етапи:

1. Початковий етап формування та нормативного забезпечення відносин у сфері найманої праці. На нашу думку, етап бере свій початок від часів Руської правди Ярослава Мудрого і завершується відміною кріпосного права на території Російської імперії (1861 р.). Цей час в історії трудового права характери-

зується анти дискримінаційним відношенням до працівника та повним домінуванням влади «роботодавця».

2. Другий етап розпочинається з відміною кріпосного права (1861 р.) та закінчується приходом радянської влади. Протягом цього часу працівники в більшості випадків працюють на підставі договорів найму та відповідно отримують мінімальні гарантії та захист від роботодавців.

3. 1917–1946 рр. Даний етап в історії національного права характеризується приходом радянської влади, колективізацією, новою економічною політикою та високим ступенем трудової дисципліни. Відзначається прийняттям великої кількості нормативно-правових актів, спрямованих на регулювання робочого часу, праці дітей та жінок, соціального захисту працюючого населення. Але ускладнюється початком Другої Світової війни та необхідністю пристосування до вимог часу.

4. 1946–1991 рр. Радянський період трудового права України. В цей час відбувається поява анти дискримінаційного законодавства та його державне регулювання. На міжнародному рівні приймаються Декларація прав людини та Міжнародні акти про соціальні, економічні та політичні права.

5. Сучасний етап правового забезпечення рівності працівників. Характеризується закріпленням рівності людей в Конституції 1996 р. та всіх інших законодавчих актів стосовно прав людини.

Розвиток трудового законодавства в контексті закріплення та забезпечення правової рівності працівників нерозривно пов'язаний з міжнародними трудовими стандартами та характеризується, з одного боку, активною участю Радянського Союзу та Української РСР у діяльності МОП щодо ратифікації окремих міжнародних договорів у сфері трудових відносин, з іншого – неповною реалізацією прийнятих зобов'язань за ратифікованими договорами у трудовій сфері. Проголошення незалежності України якісно вплинуло на взаємодію національного трудового законодавства України та міжнародних трудових стандар-

тів. Саме період після розпаду СРСР характеризується тим, що взаємодія з міжнародними організаціями, зокрема з МОП, відбувається вже у принципово нових умовах. Забезпечення правової рівності працівників набуло сучасного значення та використовується з метою реформування нормативних основ регулювання трудових відносин.

ЛІТЕРАТУРА

1. Ендонова С. В. Единство и дифференциация как способы обеспечения равенства прав и возможностей работников / С. В. Ендонова // Вопросы трудового права. – 2008. – № 7. – С. 27–29.
2. Левин Л. Права человека. Вопросы и ответы / Л. Левин. – М., 1997.
3. Митина И. В. Идея неравенства в западной литературе. От античности к Возрождению [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ideashistory.org.ru/1SMitina.pdf>.
4. Антология мировой правовой мысли : в 5 т. Т.1. Античный мир и Восточные цивилизации / руководитель науч. проекта Г. Ю. Семигин. – М. : Мысль, 1999.
5. Мачин И. Ф. Правовые взгляды софистов / И. Ф. Мачин // Вестник Московск. ун-та. Сер. 11. Право. – 2001. – № 3.
6. Кушинська А. Елементи звичаєвого права в «Руській Правді» / А. Кушинська // Історія України. – 1999. – № 38. – 116 с.
7. Іванов В. Звичаєво-правові засади трудового найму в українському селі / В. Іванов, Л. Маринич // Персонал. – 2007. – № 2.
8. Грушевський М. С. Хто такі українці і чого вони хочуть?: історичний нарис / М. С. Грушевський. – К., 1917.
9. Грушевський М. С. Вільна Україна: історичний нарис (перевидання) / М. С. Грушевський. – К., 2000. – 137 с.
10. Усенін В. І. Реформизм и буржуазное социальное законодательство / В. И. Усенин. – М. : Наука, 1967. – 256 с.
11. Копейчиков В. В. Роль функции советского государства в создании благоприятных условий для реализации прав граждан в усло-

виях развитого социализма / В. В. Копейчиков. – М. : Юрид. лит-ра, 1983. – 251 с.

12. Радянське трудове право : навч. посіб. / за ред. В. Погорілка. – К. : Політвидав України, 1984. – 200 с.

13. Рудинский Ф. М. Советские конститу-

ции: права человека и гражданина / Ф. М. Рудинский // Советское государство и право. – 1991. – № 9. – С. 3–11.

14. Права человека : сб. междунар. док. / сост. Л. Н. Шестаков. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1986. – 232 с.

Коренев А. О. Становлення в Україні принципу рівності прав і можливостей працівників / А. О. Коренев // Форум права. – 2012. – № 3. – С. 301–307 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2012-3/12kaoimp.pdf>

Охарактеризовано забезпечення принципу рівності прав і можливостей працівників; визначено зміст та структуру таких елементів принципу рівності прав і можливостей працівників, як «рівність прав» та «рівність можливостей»; досліджено історичний розвиток принципу рівності прав і можливостей працівників на території України; визначено основні етапи становлення в Україні принципу рівності прав і можливостей працівників.

Коренев А.О. Становление в Украине принципа равенства прав и возможностей работников

Охарактеризовано обеспечение принципа равенства прав и возможностей работников; определено содержание и структура таких элементов принципа равенства прав и возможностей работников, как «равенство прав» и «равенство возможностей»; исследовано историческое развитие принципа равенства прав и возможностей работников на территории Украины, определены основные этапы становления в Украине принципа равенства прав и возможностей работников.

Korenev A.O. Becoming is in Ukraine of Principle of Equality of Rights and Possibilities of Workers

Describes the principle of equal rights and opportunities for employees, defining the content and structure of elements of the principle of equal rights and opportunities for workers as «equal rights» and «equality of opportunity», the historical development of the principle of equal rights and opportunities for workers in Ukraine, the main stages of development in Ukraine principle of equal rights and opportunities for employees.

Форум