

УДК 349-2

DOI <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2021.5.09>**Ніна Гетьманцева,**

ORCID ID: 0000-0002-6143-1627

докт. юрид. наук, доцент,

завідувач кафедри приватного права

Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича

Ганна Митрицька,

канд. юрид. наук,

асистент кафедри приватного права

Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича

ORCID ID: 0000-0003-0393-23-83

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНОСТІ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ У РАЗІ РЕАЛІЗАЦІЇ ЛЮДИНОЮ СВОЄЇ ЗДАТНОСТІ ДО ПРАЦІ

У статті розкрито засоби забезпечення рівності прав та можливостей у разі реалізації людиною своєї здатності до праці. Констатується, що дія даного принципу поширюється на всі без винятку правові галузі, але в трудовому праві цей принцип фактично конкретизується в усіх інститутах трудового права України і наочно підтверджує самостійність цієї галузі права.

Зазначається, що правова рівність є одним із фундаментальних галузевих принципів, яка складається із рівності перед законом і рівноправності.

Констатується, що з позицій трудового права змістом рівності прав працівників, роботодавців можна визначити рівність умов і засобів, які становлять можливості працівника, роботодавця, необхідні для задоволення їхніх потреб і інтересів. Сутність принципу рівності полягає насамперед у тому, що рівне повинно регулюватися рівними засобами, способами. Неприпустимі будь-які необґрунтовані відмінності між працівниками, а також роботодавцями, якщо тільки такі відмінності не пов'язані зі специфікою окремих сфер трудових правовідносин або з особливостями їхнього правового статусу, особливим характером їхньої діяльності, соціальної або економічної доцільності.

Стверджується, що принцип рівності прав набуває нормативного втілення завдяки спрямованості методу (способів) правового регулювання трудових відносин, де на відповідних рівнях правового регулювання, завдяки єдності і диференціації, рівність прав може бути реалізована в рамках певних груп. При цьому засобами забезпечення принципу рівності прав і можливостей виступають насамперед такі юридичні явища, які, як правило, втілюються у нормах права, нормативно-правових актах завдяки спрямованості способів правового регулювання.

Робиться висновок, що результатом функціонування і використання вказаних засобів забезпечення принципу рівності є реалізація його на практиці. А для того, щоб така реалізація відбулася, необхідні юридично значущі дії, що засновані, як правило, на нормах права та спрямовані на забезпечення рівності прав і можливостей не тільки працівників, але й роботодавців.

Ключові слова: рівність, рівноправність, рівність прав і можливостей, працівник, роботодавець, трудові відносини.

Постановка проблеми. Як «проблему розуміння права без перебільшення можна віднести до числа «вічних» [1, с. 10], так і проблему правового принципу рівності прав і можливостей можна поставити на один щабель з даною проблемою. Будучи сутнісно єдиним, право у своїх проявах є багатограним. А це, своєю чергою, не могло не позначитися на самій змісті принципу рівності. Право і принцип рівності відрізняються один від одного, водночас вони є взаємодіючими категоріями. Принцип рівності вико-

нує те функціональне призначення, що задає йому сама природа права. «Де діє право – там є даний принцип рівності» [2, с. 19]. Питання про сутність, зміст правового принципу рівності прав і можливостей останнім часом набуло актуальності як у теорії права, так і в трудовому праві зокрема. Адже неодноразовість змістової характеристики принципу рівності зумовлює численні проблеми застосування його на практиці, зокрема, і у функціонуванні всієї правової системи взагалі. Особливо це питання стали порушувати вчені

у зв'язку з дискусіями щодо типів праворозуміння. А тому теорія, яка включає в себе цілісне уявлення про закономірності виникнення і розвитку певних правових явищ, їхні зв'язки, вибудовується навколо відповідної ідеї. А ідея така, що рівність (поки ми її так будемо називати) є невід'ємним атрибутом права, тією чи іншою мірою властива всім основним типам праворозуміння. Так, природна школа права відштовхується від того, що люди є вільними і рівними у своїй гідності і правах із самого народження. З позицій соціально-антропологічного дослідницького підходу права людини «мають бути загальними та рівними для всіх людей» [3, с. 9]. Позитивізм, навпаки, проголошує рівність усіх перед законом і судом. Спроби з'єднати різні уявлення, різні ідеї неминуче приречені на провал. Коли зіштовхуються різні типи праворозуміння, підходи, складно знайти істинне (істину), яке ніколи не лежить посередині; посередині, за словами Гете, лежить не істина, а проблема. Шукати істину посередині, між двома принциповими теоретичними підходами є не зовсім правильним, адже це може призвести лише до домінування одного з них. А тому, щоб досягти теоретичного компромісу щодо суті проблеми, що розглядається, потрібний новий, третій, підхід, що підпорядковує своїй логіці обидва попередні один одному підходи, які об'єднуються у більш широкий пласт теоретичної платформи [4, с. 84]. Тільки на такій основі можливе поєднання і взаємне збагачення різних наукових позицій вчених.

Метою статті є з'ясування сутності рівності прав та можливостей та їхнього впливу на реалізацію людиною своєї здатності до праці.

Аналіз досліджень і публікацій. Добре відомо, що всі формули так званої рівності в останні десятиліття активно використовуються вченими у юридичній сфері. Тому різні аспекти та підходи до поняття рівності прав і можливостей у трудових відносинах були предметом наукового пошуку в роботах вітчизняних і зарубіжних вчених: В.М. Андріїва, Л.Ю. Бугрова, В.В. Жернакова, Т.А. Занфірової, М.І. Іншина, В.Л. Костюка, Р.З. Лівшиця, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського та інших вчених.

Виклад основного матеріалу. Французький юрист Карел Вазак увів категорію «три покоління прав людини». Вони базуються на головних лозунгах французької революції: свобода (перше покоління прав людини), рівність (друге покоління прав людини), братство (третє покоління прав людини). Але лозунг французької революції «свобода, рівність, братство» став практично нереальним, повною мірою не здійснюваним

ні в минулому, ні в теперішньому, ні в найближчому майбутньому. Тому не без підстав Д.А. Керимов, посилаючись на Н.А. Бердяєва, зауважував: «Існує трагічна діалектика свободи і рівності» [5, с. 439].

Сьогодні принцип рівності прав і можливостей є одним з основних принципів трудового права, який базується на загальноновизначених принципах і нормах міжнародного права, що засновані насамперед на таких ідеях природного права, як свобода, справедливість, рівність, та поширює свою дію на всі норми трудового права.

Принцип рівності прав і можливостей як фундаментальний принцип у сфері праці знайшов закріплення у національному законодавстві. Конституція України закріплює конституційно-правові норми загального характеру, що є основоположними для конституційно-правового регулювання. А тому принцип рівності прав і свобод, закріплений Основним Законом України, є основоположним для формування всієї системи правового статусу особистості. Крім того, конституційний рівень передбачає універсальність принципу рівності (рівноправності) для всієї правової системи, його обов'язкову конкретизацію у галузевому законодавстві. Необхідно зауважити, що дія даного принципу поширюється на всі без винятку правові галузі, але «в трудовому праві цей принцип фактично конкретизується в усіх інститутах трудового права України і наочно підтверджує самостійність цієї галузі права» [6, с. 204].

Що являє собою даний принцип, яка його сутність? У юридичній науці загальноновизнаною є теза про те, що рівність органічно пов'язана із сутністю права, його внутрішньою і зовнішньою формами існування [7, с. 17]. Звісно, закріплення і реалізація принципу рівності є показником цивілізованого, громадянського суспільства, панування принципу верховенства права в державі. Разом із тим рівність є одночасно і загальносоціальним принципом, тобто таким, що пов'язаний із сутністю природного права. А «природне право складається із загальносоціальних, позадержавних можливостей (свобод), обов'язків, принципів, норм». Причому саме загальносоціальні можливості (свободи) суб'єктів, відображені у відповідних принципах та нормах, якраз і становлять буттєву, онтологічну сутність загальносоціального («природного») права [5, с. 20]. Вони є суб'єктивними загальносоціальними правами, які в межах певного суспільства мали би бути в ідеалі загальними та потенційно однаковими для всіх суб'єктів одного й того ж виду [8, с. 20]. Загальносоціальні обов'язки людини та інших суб'єктів – це

необхідність їхньої певної поведінки (діяльності), об'єктивно зумовлювана конкретними історичними потребами існування й розвитку інших людей, соціальних спільнот і об'єднань, а також усього суспільства та, зрештою, людства [8, с. 20]. Іншими словами, принцип рівності як такий передбачає реалізацію не тільки природних прав, а й обов'язків, які узгоджені з правами і обов'язками інших осіб, спільнот, об'єднань і суспільства. Зрештою право є «загальносоціальним явищем», а загальносоціальні принципи «символізують дух права», а тому на їх підставі формуються норми права, інститути, галузі права, вони відображаються в засадах правотворчості, правозастосування, тлумачення права, інакше кажучи, здійснюється весь процес правового регулювання. Отже, потрібно співвідносити дефініції «рівність» і «правова рівність».

Як зауважується в юридичній літературі, рівність і рівноправність – категорії однопорядкові, але зовсім не тотожні. Людина не може бути рівна іншій, оскільки кожна наділена своїми особливостями розумового, освітнього, культурного, творчого характеру і т. д., живе і діє в неоднакових соціальних умовах і обставинах [5, с. 439].

П.М. Рабінович зіставляє їх таким чином: 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 їхніх 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 [9, с. 28].

Отже, як бачимо, категорія «рівність» є ширшим поняттям, бо включає в себе правову (юридичну) рівність.

Рівність перед законом і рівноправність є складниками правової рівності. Рівність перед законом – це встановлене на законодавчому рівні рівне правове становище громадян як суб'єктів права. Рівноправність означає, що кожний суб'єкт повинен мати встановлений на законодавчому рівні рівний обсяг прав по відношенню до тих суб'єктів, які перебувають в однаковому правовому становищі. Категорія «рівноправність», так само як і рівність, поділяється на рівноправність загальносоціальну (правову), яка озна-

чає фактичну рівність прав і свобод, і рівноправність юридичну, яка означає формальну рівність. Остання є складовою частиною загальносоціальної (правової) рівноправності і нею зумовлена. Отже, правова рівність є одним із фундаментальних галузевих принципів, яка складається із рівності перед законом і рівноправності.

Часто в юридичній літературі правова (юридична) рівність ототожнюється з формальною рівністю. На нашу думку, і правова, і формальна рівність означають рівність прав і можливостей. Разом з тим змістове наповнення поняття формальної рівності є ширшим за поняття «правова рівність». Якщо остання передбачає рівність у сфері прав, свобод і, таким чином, реалізацію законних інтересів, то формальна рівність характеризується ще й соціальною спрямованістю. Водночас між цими поняттями можна поставити знак рівності, оскільки все право є сферою належного, а належне, у свою чергу, є сферою ідеального. Право, як ми зауважували раніше, є ідеальним явищем. Будь-який аспект правовий (юридичний) є формальним.

У наукових працях формальний (юридичний) характер рівності подається як юридико-технічний прийом, для якого рівність сторін «презюмується». Це пояснюється тією обставиною, що абстрактно-загальний характер права сприяє відволіканню від відмінностей, що властиві індивідам, встановленню для них деяких так званих соціальних ролей: наприклад, у трудовому праві – «працівник», «роботодавець», у цивільному – «кредитор», «боржник». Але суспільство, його правосвідомість, як і правосвідомість кожного індивіда, скептично сприймають ідею формальної рівності.

Як і будь-яке правове явище, конституційний принцип рівності, зазначає В.Ю. Зубакін, має структуру, яку можна представити у вигляді трьох елементів: рівного обсягу прав і свобод людини, закріпленого в Конституції і законах; рівності в обов'язках; рівних для всіх підстав юридичної відповідальності у разі однакового рівня поведінки суб'єктів [10]. Власне, такі структурні елементи є прийнятними в галузевих принципах рівності, але їхня сутність є дещо специфічною. З позицій трудового права структурними елементами принципу рівності прав і можливостей у сфері праці працівників виступають: рівність трудових прав і свобод; рівність можливостей працівників. Рівність обов'язків та рівні підстави юридичної відповідальності, на нашу думку, не є складниками принципу рівності прав і можливостей працівників, оскільки вони є засобами, що забезпечують принцип

рівності. Перш за все, для того щоб визначити сутність рівності прав і можливостей працівників, необхідно визначити їх зміст та обсяг. Звернемося до правових позицій Конституційного Суду України, який дав визначення змісту і обсягу прав людини і громадянина. На його думку, у традиційному розумінні діяльності визначальними поняття змісту прав людини є умови і засоби, які становлять можливості людини, необхідні для задоволення потреб її існування та розвитку. Обсяг прав людини – це їх сутнісна властивість, виражена кількісними показниками можливостей людини, які відображені відповідними правами, що не є однорідними і загальними (абз. 4 підп. 5.2 п. 5 мотивувальної частини Рішення Конституційного Суду України від 16 жовтня 2005 року № 8-рп/2005. Пізніше Конституційний Суд України зазначив аналогічну правову позицію: зміст прав і свобод людини – це умови і засоби, які визначають матеріальні та духовні можливості людини, необхідні для задоволення потреб її існування і розвитку, а обсяг прав людини – це кількісні показники відповідних можливостей, які характеризують його множинність, величину, інтенсивність і ступінь прояву та виражені у певних одиницях виміру. З позицій трудового права змістом рівності прав працівників, роботодавців можна визначити рівність умов і засобів, які становлять можливості працівника, роботодавця, необхідні для задоволення їхніх потреб і інтересів. Ст. 2-1 КЗпП України регламентує забезпечення рівності трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин, а ст. 22 КЗпП України закріплює гарантії трудових прав шляхом заборони необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу та недопущення прямих або непрямих переваг під час укладення, зміни та припинення трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання. Отже, можна сказати, що законодавець закріпив рівність умов громадян – потенційних працівників щодо їхніх стартових можливостей у працевлаштуванні. Покажемо у цьому плані є рішення Конституційного Суду України від 7 липня 2004 року № 14-рп/2004 (справа про граничний вік кандидата на посаду керівника вищого навчального

закладу), який сформулював правову позицію стосовно того, що за своєю природою право на працю є невідчужуваним і по суті означає забезпечення саме рівних можливостей кожному для його реалізації [11]. Виходячи із зазначеної позиції можна стверджувати, що право на працю означає не гарантування державою працевлаштування кожній особі, а забезпечення саме рівних можливостей для реалізації цього права.

Що стосується другого складника – рівності засобів, які становлять можливості працівників, законодавець нічого не говорить. Разом із тим коли ми ведемо мову про людей-працівників як про соціальних істот, то ми можемо порівнювати їх, наприклад, за наявністю рівня доходів, за наявністю освіти як передумови до працевлаштування, за характером професії, за наявністю або відсутністю власності на засоби виробництва тощо, при цьому абстрагуючись кожного разу від інших прав і можливостей. У цьому разі йдеться про формальну економічну, соціальну рівності. Скільки б ми не перераховували підстав для порівняння працівників як фізичних або соціальних суб'єктів, з юридичної точки зору вони все одно не будуть мати всезагального характеру. Адже кожен раз йтиметься про рівність у рамках певної визначеної групи працівників, наприклад: неповнолітні, особи з пониженою працездатністю, вагітні жінки, жінки, що мають дітей віком до трьох років, або одинокі матері, безробітні, особи, що шукають роботу, частково зайняті працівники, пенсіонери, особи, що були звільнені за п. 1 ст. 40. КЗпП України тощо. І тільки коли ми максимально абстрагуємося від зовнішніх характеристик працівника і розглянемо його в найбільш абстрактному, сутнісному вираженні, тобто як особу, що наділена вільною волею, а звідси правом на працю і вільне розпорядження своєю здатністю до праці, сфера рівності між такими особами, потенційними працівниками, що наділені рівною працездатністю, набуває загального характеру, а відносини між ними стають загальнозначущими. Так, В.С. Нерсисянц підкреслює, що «правова рівність, як і всяка рівність, абстрагована (за власною основою і критерієм) від фактичних відмінностей і тому з необхідністю і за визначенням носить формальний характер. <...> Саме завдяки своїй формальності рівність може стати і реально стає засобом, способом, принципом регуляції «фактичного» [7, с. 32]. У реальному житті формальна рівність застосовується до фактично нерівних людей, відмінних один від одного за незліченною кількістю ознак. У сфері правового регулювання ці фактичні

відмінності між людьми з'являються як відмінності в їхніх суб'єктивних правах: право «трансформує невизначені фактичні відмінності у формально-визначені нерівні права вільних, незалежних один від одного рівних осіб. <...> Завдяки праву хаос відмінностей перетворюється в правовий порядок рвност нер вност , погоджених за єдиною підставою і загальною нормою» [7, с. 34].

Сутність принципу рівності полягає насамперед у тому, що рівне повинно регулюватися рівними засобами, способами. Неприпустими будь-які необґрунтовані відмінності між працівниками, а також роботодавцями, якщо тільки такі відмінності не пов'язані зі специфікою окремих сфер трудових правовідносин або з особливостями їхнього правового статусу, особливим характером їхньої діяльності, соціальної або економічної доцільності. Так, доцільність законодавчого встановлення граничного віку перебування на державній службі зумовлена завданнями і функціями цих органів, особливим характером їхньої діяльності. А тому встановлення законодавцем граничних вікових обмежень на зайняття посад державними службовцями у межах реалізації своїх повноважень не може розцінюватися як порушення принципу рівності. Є очевидною відмінність у правовому статусі фізичної особи роботодавця і роботодавця (керівника) підприємства, що є у загальнодержавній власності: насамперед різняться навіть коло повноважень кожного із них, що зумовлено деякою мірою різними формами власності. Але кожен із вказаних суб'єктів має право на достойну заробітну плату, час відпочинку, охорону праці, охорону від безробіття. А це (мається на увазі реалізацію принципу рівності) повинна гарантувати, забезпечити держава шляхом спрямованості способів правового регулювання (методу), що поєднують(є) у собі спеціальні і загальні норми, тобто через реалізацію принципу єдності і диференціації та інші засоби забезпечення.

Можливості працівників завжди відображені трудовими правами, навіть більше – їх реалізацією. Наскільки великий творчий потенціал, здібності, досвід працівника, настільки й реалізується обсяг його прав. Адже рівність можливостей не можна звести до простого наділення усіх однаковими особистими засобами, забезпечення майном, знаряддями праці тощо. А тому суть правового регулювання рівності можливостей виражається в його загальності, у встановленні однакових зовнішніх меж само-реалізації кожного працівника незалежно від його правового статусу. Усередині цих меж головною залишається особиста праця,

досвід, талант, здібності й енергія працівників. Але оскільки фактичні відмінності між працівниками все ж таки є істотними (особи з пониженою працездатністю, вагітні жінки, неповнолітні, особи, що поєднують роботу з навчанням тощо) і не усі із них з об'єктивних причин повною мірою можуть реалізувати свої здібності, професійний досвід, то норми права встановлюють для окремих категорій працівників певні «поправочні коефіцієнти», як їх називає В.С. Нерсесянц, у вигляді надання певних пільг, переваг, наприклад, під час прийняття на роботу, у разі звільнення за скороченням чисельності працівників. За допомогою встановлення, прийняття таких пільг і переваг як на державному, так і на колективно-договірному (локальному) рівні підтягуються можливості таких працівників до загального рівня, на якому діє принцип формальної рівності, тим самим забезпечується єдність правового регулювання. При цьому роль держави у встановленні можливостей для працівників є значною. Держава в особі своїх органів повинна створювати передумови для того, щоб працівники мали рівні можливості щодо обсягу засобів, умов для забезпечення і реалізації своїх трудових прав, здібностей, існував об'єктивний, а не зрівнялівський підхід до оцінки результатів кожного працівника чи роботодавця на підприємстві, в установі, організації. При цьому звуження змісту та обсягу відповідних засобів, умов для забезпечення і реалізації трудових прав працівників, а також роботодавців не повинно допускатися.

Рівність результатів, на відміну від рівності можливостей, не повинна забезпечуватися державою, а має залежати від коефіцієнту трудової участі самих працівників – їхньої енергії і таланту. А це, у свою чергу, повинно реалізовуватися не на державному рівні, а на рівні колективно-договірного та індивідуально-договірного регулювання. Водночас рівність можливостей повинна реалізовуватися на державному рівні. Отже, виходячи з вищесказаного, можна стверджувати, що метою трудового права як галузі права є не державне втручання, а державне сприяння, гарантування, створення передумов для ефективної реалізації працівниками своїх можливостей, здібностей, свободи, таланту, енергії, завзятості ну і, звісно, бажання самого працівника. Адже, як влучно наголошує С.І. Максимов, право – це не просто набір норм. Для свого існування і дії воно потребує постійного зусилля з боку своїх носіїв, які утверджують безумовність правових установок. При цьому, продовжує вчений, слід усвідомлювати, що навіть найдосконаліший стан права тільки як однієї

сторони суспільного життя не вдосконалить усі сфери суспільного життя, не приведе його до «земного раю». Роль права в житті людини, швидше, є аналогічною ролі страховки в альпіністів, яка жодним чином не може підняти людину вгору, тобто не є чинником його «вдосконалення», але вона запобігає його падінню і в такий спосіб робить свій внесок у його «сходження до реалізації здібностей» [12, с. 86]. Держава повинна гарантувати створення умов для реалізації людям праці своїх можливостей і здібностей, за яких би вони почувалися як повноцінні учасники соціального обміну, звісно, на основі принципу формальної рівності.

Отже, зміст рівності прав працівників, роботодавців становлять: певні умови і засоби, які становлять можливості сторін трудових відносин, що необхідні для задоволення їхніх потреб та інтересів. Зміст рівності обсягу прав працівників, роботодавців становлять кількісні показники їхніх можливостей, які відображені відповідними правами, що в рамках певних груп працівників, роботодавців не є однорідними і загальними, але стають такими завдяки засобам забезпечення рівності прав працівників, роботодавців. Зміст рівності можливостей працівників становлять рівний обсяг засобів, умов, які забезпечують стартові можливості і реалізацію загальних трудових прав для всіх працівників незалежно від їхнього правового статусу. Зміст рівності можливостей роботодавців становлять рівний обсяг засобів, умов, які забезпечують можливості і реалізацію загальних трудових прав для всіх роботодавців незалежно від їхнього правового статусу.

Якщо брати до уваги інші галузі права, то можна зазначити, що у галузевому законодавстві відсутній єдиний підхід до визначення змістових структурних елементів принципу рівності і навіть самого поняття. Але, незважаючи на дану обставину, це не порушує принципу рівності саме галузевим законодавством, оскільки сутність, змістове наповнення, прояв і реалізація даного принципу є специфічною для кожної галузі права стосовно її норм і інститутів.

Конституційний принцип рівності не виключає можливості законодавця у процесі регулювання трудових відносин встановлювати певні відмінності у правовому статусі осіб, які належать до різних за родом і умовами діяльності категорій. Таку позицію висловлює і Конституційний Суд України у справі від 16 жовтня 2007 року № 8-рп/2007 (справа про граничний вік перебування на державній службі та на службі в органах місцевого самоврядування) [13]. Однак мета встановлення певних відмінностей (вимог)

у правовому статусі як працівників, так і роботодавців повинна бути істотною, а самі відмінності (вимоги), що переслідують таку мету, мають відповідати конституційним положенням, бути об'єктивно виправданими, обґрунтованими та справедливими. Так, згідно з Міжнародним пактом про економічні, соціальні та культурні права 1966 року держава може встановлювати тільки такі обмеження цих прав, які визначаються законом, і лише остільки, оскільки це є сумісним з природою зазначених прав, і виключно з метою сприяти загальному добробуту в демократичному суспільстві (стаття 4). Саме диференціація правового регулювання сприяє забезпеченню принципу рівності на практиці. Принцип рівності прав набуває нормативного втілення завдяки спрямованості методу (способів) правового регулювання трудових відносин, де на відповідних рівнях правового регулювання, завдяки єдності і диференціації, рівність прав може бути реалізована в рамках певних груп. Разом із тим необхідно звернути увагу також на те, що принцип рівності не може бути реалізований без власних зусиль людини, в результаті чого розкривається її потенціал, можливості, а отже, в процесі праці, враховуються її особистісні характеристики. Вагомого значення при цьому набуває так звана конкуренція між самими людьми у процесі праці, в результаті якої ще більше розкривається потенціал людини праці. Як бачимо, принцип рівності зважаючи на свій глибокий і всеохоплюючий зміст є вельми складним для врахування і реалізації у правотворчій і правозастосовній діяльності. Але, попри дану обставину, якщо обов'язки одних будуть неналежним чином виконуватися або взагалі не виконуватися, це буде негативно впливати на реалізацію прав і можливостей інших осіб, бо можливості і права одних працівників і роботодавців стають здійсненними лише за умови виконання своїх обов'язків іншими працівниками і роботодавцями, у тому числі й державою. Говорячи про відповідальність держави перед особою взагалі і працівниками і роботодавцями зокрема, необхідно зауважити, що це є складним питанням і водночас є «однією з головних гарантій прав і свобод людини, закріплених у чинному законодавстві». Держава «встановлює механізм власної публічно-правової відповідальності, бере на себе обов'язок забезпечити також можливість її реалізації, зробити доступною її для громадян. Цим досягається послаблення тиску держави на суспільство і водночас підвищується можливість його контролю за діями держави, за рішеннями її органів та посадових осіб»

[14, с. 29]. Звісно, якщо держава є правовою, демократичною, соціальною, то вона повинна відповідати нарівні перед особою, суспільством, як це закріплює Основний Закон.

Стосовно трудового права, виходячи з принципу рівності, держава в особі своїх органів повинна також нести відповідальність за невиконання своїх обов'язків або їх порушення, інакше забезпечення принципу рівності зведеться нанівець. Але, щоб нести таку відповідальність, необхідно насамперед брати на себе обов'язки, співпрацювати з відповідними суб'єктами. Така співпраця яскраво проявляється шляхом соціального партнерства (діалогу), яке передбачає співробітництво між працівниками та роботодавцями, а також державними органами. Дані органи повинні забезпечити узгодження інтересів усіх сторін, яких стосується регулювання трудових відносин, і інших пов'язаних з ними відносин. Адже соціальне партнерство є результатом компромісу між сторонами соціального партнерства, що передбачає вирішення завдань не політичного, а економічного і соціально-трудового характеру [15, с. 96]. Тому соціальне партнерство як цивілізоване регулювання соціально-трудових відносин працівників і роботодавців повинно реалізовуватись за так званого посередництва зі сторони держави в особі її органів (і не тільки), щоб правильно реалізувати розумний баланс інтересів виробничого та соціального характеру між роботодавцями та працівниками. Це передбачає визначення місця держави в особі її органів у системі соціального партнерства [16, с. 64-67]. А тому якщо ми маємо підстави говорити сьогодні про панування права в суспільстві, тобто верховенства права, то необхідно чітко усвідомлювати, що це вимагає від держави втілення даного принципу як у правотворчч, так і у правозастосовну діяльність, зокрема у закони, які за своїм змістом мають бути проникнуті передусім ідеями соціальної справедливості, гуманізму, свободи, рівності, що неодноразово наголошувалося у юридичній літературі. Тому «важливо сформувати чіткий, справно діючий механізм, який би забезпечив таке регулювання суспільних відносин, при якому ідеал свободи перетворився б в реальну загальнолюдську цінність, а рівноправність досягне максимально можливого рівня не тільки між громадянами, але й у взаємовідносинах між особою і державою» [5, с. 446]. Але якщо права працівників будуть закріплені у законодавстві без гарантій їх здійснення, то вони будуть мати декларативний характер. Тому гарантії, під якими розуміють засоби, способи, умови, заходи охорони і захисту прав, є насамперед

забезпеченням рівності прав і можливостей працівників.

Висновки

Засобами забезпечення принципу рівності прав і можливостей виступають насамперед такі юридичні явища, які, як правило, втілюються у нормах права, нормативно-правових актах завдяки спрямованості способів правового регулювання: гарантії реалізації даного принципу, в тому числі як ті, що безпосередньо стосуються реалізації даного принципу (різного роду способи, засоби, умови, завдяки яким принцип рівності прав і можливостей втілюється у життя), так і загальні гарантії економічного, політичного характеру; принципи, які зумовлюють реалізацію принципу рівності прав і можливостей – принцип єдності і диференціації, заборони дискримінації, принцип поєднання (співвідношення) державного (централізованого), колективно-договірного (локального) та індивідуально-договірного регулювання трудових відносин, в яких закріплені засоби забезпечення принципу рівності; належне виконання обов'язків одного суб'єкта перед іншим; встановлення юридичної відповідальності за недотримання або грубе порушення принципу рівності прав і можливостей.

Результатом функціонування і використання вказаних засобів забезпечення принципу рівності є реалізація його на практиці. А для того, щоб така реалізація відбулася, необхідні юридично значущі дії, що засновані, як правило, на нормах права та спрямовані на забезпечення рівності прав і можливостей працівників, ну й, звісно, роботодавців.

Список використаних джерел:

1. Козюбра М. Праворозуміння: поняття, типи, рівні. *Право України*. 2010. № 4. С. 10-22.
2. Нерсесянц В. С. *Філософія права* : учебник для вузов. М.: Норма, 1997. 652 с.
3. Рабінович П. М. Основи загальної теорії права та держави : навчальний посібник. 10-е вид., доповнене. Львів: Край, 2008. 224 с.
4. Лапаєва В. В. Правовой принцип формального равенства. *Антология научной мысли к 10-летию Российской академии правосудия* : сборник статей. М.: Статут, 2008. 773 с.
5. Керимов Д. А. *Методология права: предмет, функции, проблемы философии права*. 3-е изд., перераб. и доп. Москва : Издательство Современ. гуманитар. университета, 2003. 520 с.
6. Процевський О. І. *Методологічні засади трудового права* : монографія. Х.: ХНАДУ, 2014. 260 с.
7. Нерсесянц В. С. *Філософія права* : учебник для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Инфра, 2006. 652 с.

8. Рабінович П. Верховенство права як соціально-природний феномен (контури ідеалу). *Право України*. 2010. № 3. С. 19-23.

9. Рабінович П. М. Права людини і громадянина у Конституції України (до інтерпретації вихідних конституційних положень). Х.: Право, 1997. 64 с.

10. Зубакин В. Ю. Содержание конституционного принципа равенства всех перед законом. URL: www.rusnauka.com/PNR_2006Pravo/8+zubakin.doc.htm. (дата звернення: 15.04.2021).

11. Рішення Конституційного Суду «У справі за конституційним поданням 56 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положення абзацу другої частини першої статті 39 Закону України «Про вищу освіту» (справа про граничний вік кандидата на посаду керівника вищого навчального закладу)». Справа № 14-рп/2004 від 07.07.2004 р. *Офіційний вісник України*. 2004. № 28. Ст. 1909.

12. Максимов С. Дуальність права. *Право України*. 2010. № 4. С. 36-43.

13. Рішення Конституційного Суду «У справі за конституційним поданням 47 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положення статті 23 Закону України «Про державну службу», статті 18 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», статті 42 Закону України «Про дипломатичну службу» (справа про граничний вік перебування на державній службі та на службі в органах місцевого самоврядування). Справа № 8-рп/2007 від 16.10.2007 р. *Вісник Конституційного Суду України*. 2007. № 5. С. 65-72.

14. Дія права: Інтегративний аспект : монографія / кол. авторів; відп. ред. Н. М. Оніщенко. К.: Юридична думка, 2010. 360 с.

15. Анисимов Л. Н. Трудовой кодекс для новой России (о социальном партнерстве и трудовом договоре): правовой комментарий и официальные документы / под. общ. ред. Е.В. Волкова. М.: Глобус, 2002. 317 с.

16. Гетьманцева Н. Д. Місце державних органів у системі соціального партнерства. *Юридична Україна*. 2011. № 7. С. 28-32.

Nina Hetmantseva, Anna Mitrytska. Ensuring equality of rights and opportunities in human implementation their ability to work

The article reveals the means of ensuring equality of rights and opportunities when a person realizes their ability to work. It is stated that this principle applies to all legal branches without exception, but in labor law this principle is actually concretized in all institutions of labor law of Ukraine and clearly confirms the independence of this branch of law.

It is noted that legal equality is one of the fundamental sectoral principles, consisting of equality before the law and equity.

It is stated that from the standpoint of labor law, the content of equality of rights of workers and employers can be defined as equality of conditions and means that constitute the capabilities of the employee and the employer necessary to meet their needs and interests. The essence of the principle of equality is, first of all, that it should be equally regulated by equal means and methods. Any unreasonable differences between employees and employers are unacceptable, unless such differences are associated with the specifics of certain areas of labor legal relations or with the specifics of their legal status, the special nature of their activities, social or economic feasibility.

It is argued that the principle of equality of rights acquires a normative embodiment due to the direction of the method (means) of legal regulation of labor relations, where at the appropriate levels of legal regulation, due to unity and differentiation, equality of rights can be realized within certain groups. At the same time, the means of ensuring the principle of equality of rights and opportunities are, first of all, such legal phenomena, which, as a rule, are embodied in the norms of law and the regulatory legal acts due to the orientation of the means of legal regulation.

It is concluded that the result of the functioning and use of these means of ensuring the principle of equality is its implementation in practice. And in order for such an implementation of the principle to take place, legally significant actions are necessary, based, as a rule, on the norms of law and aimed at ensuring equality of rights and opportunities not only for employees, but also for employers.

Key words: equality, equity, equality of rights and opportunities, employee, employer, labor relations.

