

УДК 349.2

**Олена Коваленко,***докт. юрид. наук, доцент,  
професор кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права  
Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди***Роман Шабанов,***докт. юрид. наук, доцент,  
професор кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права  
Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди*

## ДИСКРИМІНАЦІЯ ЧИ ЄДНІСТЬ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ЩО НІВЕЛЮЄТЬСЯ МОЗ НА ШЛЯХУ ДОСЯГНЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ

*Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020» задала вектори перетворень із метою впровадження в Україні європейських стандартів життя та виходу України на провідні позиції у світі. Однак чи за цими векторами рухається Україна у світлі останніх подій, пов'язаних із визнанням 13.10.2017 Міністерством охорони здоров'я України 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 реєстрацією цього наказу у Міністерстві юстиції України 14 грудня 2017 р. за № 1508/31376, сьогодні є питанням риторичним і доволі актуальним. Насамперед тому, що таким чином здійснюється спроба винищення розуміння фундаментальних понять трудового права – єдності та диференціації норм трудового права – шляхом заміни на термін «дискримінація у галузі праці». Автори обгрунтовують думку, що в основі діяльності України, а зокрема її державних органів, має бути втілено принцип безумовного пріоритету збереження життя і здоров'я людини як найвищої соціальної цінності. Робиться висновок, що скасування МОЗ Переліку важких робіт та робіт із шкідливими та небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, не тільки не сприяє досягненню гендерної рівності та забезпеченню сталого розвитку суспільства, веде до непрямої дискримінації жінок, а й іде у розріз із виконанням головного обов'язку Української держави – утвердженням і забезпеченням прав і свобод людини.*

**Ключові слова:** соціальна держава, дискримінація, єдність та диференціація правового регулювання, гендерна рівність, принцип безумовного пріоритету збереження життя і здоров'я людини.

**Постановка проблеми.** «Революція гідності та боротьба за свободу України створили нову українську ідею – ідею гідності, свободи і майбутнього. Громадяни України довели і продовжують у надтяжких умовах щоденно доводити, що саме гідність є базовою складовою характеру Українського народу. Україна переходить в нову епоху історії і Український народ отримує унікальний шанс побудувати нову Україну». Саме цими положеннями починається Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020» [1], яка, по суті, задає вектори перетворень для нашої держави. Метою Стратегії є впровадження в Україні європейських стандартів життя та вихід України на провідні позиції у світі. Задля цього рух уперед здійснюватиметься, зокрема, за векторами: безпеки,

де особливу увагу потрібно приділити безпеці життя та здоров'я людини, а також гордості – через створення належних умов життя і праці для виховання власних талантів [1]. Однак чи за цими векторами рухається Україна у світлі останніх подій, пов'язаних із визнанням 13.10.2017 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 реєстрацією цього наказу у Міністерстві юстиції України 14 грудня 2017 р. за № 1508/31376 [2], видається, сьогодні, є питанням риторичним і доволі актуальним.

Актуальність риторики щодо зазначеного питання пов'язана, насамперед, звичайно, не стільки з подією – скасуванням наказу МОЗ, скільки з тим, до чого воно призводить, адже, по суті, таким чином здійснюється спроба винищення розуміння фундаментальних понять трудового права – єдності та диференціації норм трудового права – шляхом їх бездумної заміни на термін «дискримінація у галузі праці», що є абсолютно неприпустимим для правової та соціальної держави, яка має досить потужні наукові доробки у цій сфері.

**Стан дослідження.** Єдність та диференціацію норм трудового права, заборону дискримінації у сфері праці завжди активно досліджували у науці, зокрема, С. В. Аристова, В. Я. Бурак, Д. О. Новіков, О. І. Процевський, О. В. Чичина, А. Ю. Пашерстник, С. Л. Рабинович-Захарін та інші. Однак зараз особливої гостроти цій риториці та необхідності нового долучення наукової спільноти до останньої додає ракурс, у якому МОЗ подало скасування зазначеного наказу: «з метою приведення нормативно-правових актів у відповідність до вимог гендерної політики» [2]. Звісно, гендерна політика – важливий напрям розвитку сучасної цивілізованої держави. Однак спроможність скасування цього наказу дійсно привести нормативно-правові акти у відповідність до вимог такої гендерної політики, реалізація якої б сприяла, як зазначає Концепція Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, «досягненню гендерної рівності та забезпеченню сталого розвитку суспільства» [3] та ще й не за рахунок порушення принципу безумовного пріоритету збереження життя і здоров'я людини, викликає великі сумніви.

**Мета статті.** Тому для отримання відповіді на зазначене питання у цій статті автори і ставлять за мету дослідити сучасне розуміння категорій дискримінації, єдності та диференціації норм трудового права, співвідношення цих категорій та на підставі отриманого визначити, чи сприяє досягненню гендерної рівності та забезпеченню сталого розвитку суспільства та чи не іде у розріз із виконанням головного обов'язку Української держави – утвердження і забезпечення прав і свобод людини – скасування МОЗ Переліку важких робіт та робіт із шкідливими та небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок.

**Виклад основного матеріалу.** Конституція у ст. 1 визначила Україну як демократичну, соціальну та правову державу

[4, Ст. 1]. Це визначення розкривається у ст. 3 Конституції, яка визнає людину, її життя та здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпеку найвищою соціальною цінністю. І тому цілком логічно, як далі зазначається у ст. 3 Конституції, що права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності української держави, яка відповідає за неї перед людиною. Утвердження і забезпечення прав та свобод людини є головним обов'язком держави [4, ст. 3]. Таким чином, Верховна Рада України від імені Українського народу – громадян України всіх національностей, приймаючи Конституцію України, підкреслюючи пріоритет прав і свобод людини, визначила сучасність і майбутнє існування та розвитку України саме як держави соціальної.

В. Шаповал влучно зазначає: «Соціальна держава – це характеристика сучасної держави, за смислом якої державна діяльність має бути спрямована на створення реальних стандартів матеріального добробуту, освіти, охорони здоров'я тощо і забезпечення таких стандартів для усіх громадян (індивідів), а також на мінімізацію фактичної соціальної нерівності з її економічними наслідками та створення системи соціальної підтримки (захисту) тих, хто цього потребує. Тим самим поняття соціальної держави поєднується з відповідно трактованими ідеями соціальної справедливості і соціального захисту. Про таке поєднання свідчить той факт, що практично усі дослідники пов'язують феномен соціальної держави з конституційною і міжнародно-правовою фіксацією соціально-економічних прав, а також з практикою щодо їх реалізації» [5, с. 14].

Тобто норми права є своєрідним «повідником» «соціальності» держави. Вони, а точніше їх зміст, дають змогу визначити, чи є держава соціальною, а отже сучасною і цивілізованою, і одночасно встановлюють шляхи реалізації функцій та напрямів соціальної держави. І першу скрипку у цьому процесі грають міжнародні та конституційні норми, закладаючи фундамент для втілення у дійсність. Причому це стосується не суто соціального напрямку функціонування держави, а взагалі – існування і функціонування держави у всіх можливих напрямках, виходячи із соціального начала, відштовхуючись від ключового постулату про людину як найвищу соціальну цінність [6, с. 48].

Функціонування держави забезпечують державні органи, які мають виконувати заходи для справдження тих визначальних ідей, які закладені Конституцією України, в ім'я і на користь найвищої соціальної цінності – людини. І сутність їх можна звести до такого:

державні заходи насамперед мають охороняти життя і здоров'я нації – це перший, початковий етап, без виконання якого не тільки не можливо здійснити всі наступні, які стосуються захисту інших прав і є, по суті, надбудовою щодо першого етапу, а й взагалі вони втрачають сенс. Бо зрозуміло: якщо нема людини – питання гендерної рівності і не виникне ніколи!

Таким чином, можемо зробити висновок, важливий для продовження даного дослідження і досягнення його мети, що фундаментом усіх дій у державі є принцип безумовного пріоритету збереження життя і здоров'я людини. Це стрижень, який пронизує усі напрями діяльності держави та державних органів, зокрема і нормотворення, на яке припадає лівова частка зазначених заходів, адже саме через результат цієї діяльності – правову норму – встановлюються загальнообов'язкові правила поведінки та відбувається правове регулювання суспільних відносин у державі. Іншими словами, пріоритет збереження життя і здоров'я людини є зерном усіх процесів у державі, яке спроможне дати паростки для створення умов, необхідних для гідного життя і вільного розвитку кожної людини, існування та сталого розвитку держави, – для майбутнього.

У свою чергу, відповідно до ст. 21 Конституції України «усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах», а відповідно до її ст. 24 «громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. 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» [4, ст. 24]. Ці конституційні приписи продовжуються змістовно у ст. 2-1 КЗпП України, якою забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці за ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання [7]. Отже, основною засадою правового регулювання відносин у сфері праці виступає принцип рівності прав і можливостей, сутність якого якнайкраще пояснив видатний науковець, фундатор та флагман розвитку галузі трудового права О. І. Процевський. Вчений відзначив, що «сутність принципу рівності проявляється в забезпеченні рівних можливостей без будь-якої дискримінації реалізувати своє право на працю, отримувати рівну заробітну плату за рівну працю, працювати в належних безпечних і здорових умовах праці тощо. Інакше, конституційний принцип рівності прав і свобод громадян шляхом укладення трудового договору трансформується у принцип рівно-

сті (єдності) прав і обов'язків тепер уже як учасників суспільних відносин у сфері предмета трудового права. Саме цьому держава через трудове право як галузь права України забезпечує рівність (єдність) трудових прав працівників незалежно від форми власності, на основі якої створено підприємство, виду діяльності і галузевої належності тощо» [8, с. 41]. Як бачимо, О. І. Процевський показав трансформацію конституційного принципу рівності прав у принцип трудового права і встановив тотожність розуміння рівності і єдності, що дозволило вкотре обґрунтувати наступне твердження, яке міститься у генетичному коді соціальної держави та впливає з історії виникнення та розвитку трудового права – найбільш соціальної галузі права: «саме цьому держава гарантує рівні можливості шляхом встановлення пільг і гарантій для окремих категорій працівників, які потребують соціального захисту у зв'язку з фізіологічними особливостями» [8, с. 41]. Тобто йдеться про необхідність диференціації правового регулювання, яка також є принциповою засадою, на якій ґрунтується трудове право. Адже «єдність у встановленні умов праці на певному їх рівні не виключає, а, навпаки, передбачає врахування особливостей, тобто диференціацію правового регулювання. Неможливо застосовувати єдині норми незалежно від фізіологічних особливостей організму людини (неповнолітні, жінки), характеру праці, різних її умов (шкідливі, небезпечні умови) і іншої специфіки праці» [9, с. 96].

Зазначені особливості є об'єктивними факторами реальності, які не дозволяють встановити однакові для всіх загальнообов'язкові правила поведінки, бо це призведе до порушення принципу рівності прав і можливостей. Ці об'єктивні фактори ускладнюють процес реалізації прав, а тому роблять осіб, які беруть участь у трудовій діяльності, більш уразливими порівняно з іншими, отже завдання держави – підійти диференційовано до правового регулювання праці, що має такі особливості, і створити такий комплекс заходів, щоб вирівняти цих осіб у правах та можливостях з іншими, не допустити порушення їхніх прав.

Йдеться про те, що неповнолітні працівники не мають того обсягу фізичної сили та рівня психічного розвитку, що мають повнолітні; жінки, природно, незважаючи на феміністичні концепції, до речі, результати суб'єктивного бачення певних осіб, природою не підготовлені для важких робіт. І саме цим, до речі, а не приматом чоловіків обґрунтовується заборона застосування праці жінок на важких роботах. Йдеться про об'єктивні

властивості роботи, про ті чинники, які впливають на виконання трудової функції і яких позбавитися не можна, а можна лише в кращому разі зменшити негативну дію на людський організм.

Тому зазначене веде до наступного важливого висновку: принцип єдності та диференціації правового регулювання дозволяє забезпечити рівність прав і можливостей всіх людей незалежно від статі, враховуючи специфіку певних суб'єктів. Диференціація правового регулювання не заперечує єдність, а отже, і не перекреслює рівність прав і можливостей, а, навпаки, сприяє їй, ґрунтуючись на принципі безумовного пріоритету збереження життя і здоров'я людини.

Природа наділила жінку унікальною здатністю, якої не має чоловік, – виносити та народити дитину – продовження людського роду та майбутнього громадянина своєї країни. А важкі роботи негативно відобразяться на цій здатності, бо вплив факторів виробничого середовища і трудового процесу на стан специфічних функцій жіночого організму завжди був і залишається однією з найбільш актуальних і складних проблем професійної патології. Ми не будемо заглиблюватися у медичну специфічну тематику, однак зауважимо, що вирізняється декілька основних груп професійних чинників, що негативно впливають на жіночий організм і які були враховані, коли було встановлено заборону працювати жінкам за 450 професіями у скасованому наказі МОЗ № 256, зокрема: токсичні, хімічні речовини; фізичні фактори, біологічні фактори, фізична праця, пов'язана з процесами піднімання та перенесення вантажів; вимушене положення тіла тощо. І всі вони, за даними ВООЗ, можуть негативно впливати на організм жінки у процесі виробництва та призводити до: порушення менструальної функції; порушення функції яєчників та внутрішньоутробного розвитку плода під час вагітності; опущення та випадіння матки; викиднів; передчасних пологів; токсикозів; неплідності; пригнічення лактації; ембріотоксичної та тератогенної дії, що може призводити до дисгенезії органів, внутрішньоутробної загибелі плода, підвищення частоти мертвонароджуваності, народження нежиттєздатних дітей, підвищення їхньої смертності у перші дні або тижні після пологів, тяжких вад розвитку плода. Експериментально доведено можливість порушення ембріогенезу через дію навіть низьких доз токсичних речовин, нешкідливих для матері; мутагенний ефект може проявитися негативним впливом на яйцеклітину та генетичними порушеннями тощо [10, с. 49-50]. І тому навіть після такого поверхневого ознайом-

лення з цим негативним впливом на організм жінки, здоров'я та дітородна функція якої є, наголошуємо ще раз, єдиною можливістю існування та розвитку будь-якої держави, неминуче постають питання щодо України: чи виконує держава в особі МОЗ свій головний обов'язок – утверджувати та забезпечувати права і свободи людини, скасовуючи заборону на використання праці жінок на важких роботах, та в особі Міністерства юстиції, яке реєструє цей наказ? Взагалі, як можна скасовувати цю заборону, коли, за даними Державної служби статистики України, у період із січня по жовтень 2017 року населення України, без урахування даних з окупованих території Донбасу та анексованого Криму, зменшилося на 166,3 тисячі осіб; коли залишається суттєвим перевищення кількості померлих над кількістю живонароджених (на 100 померлих – 64 народжені людини) і коли всі ще пам'ятають гасло, яке лунало на початку отримання Україною незалежності, «Нас 52 млн!», а зараз чисельність населення країни на 1 листопада 2017 р. становила 42 мільйони 418 тисяч осіб [11]?

Видається, відповіді на ці питання мають бути категорично однозначним. Держава, яка дивиться в майбутнє, а тим більше, виборює його вже 4 роки у кривавій боротьбі, має дбати про збільшення свого населення через основний напрям – сприяння, підтримку, збереження та захист здатності жінки продовжувати людський рід, чому скасування переліку важких робіт, на яких заборонено працювати жінкам, аж ніяк не на користь! І ніякому встановленню гендерної рівності це скасування сприяти не може, бо, повертаючись до початку нашого дослідження, його просто не буде кому і для кого встановлювати!

Хоча, як бачимо, на жаль, МОЗ та деякі можновладці користуються якоюсь іншою логікою. У їхньому сприйнятті прийняття наказу МОЗ, яким було скасовано наказ, що визначав Перелік важких робіт та робіт із шкідливими та небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, якщо не встановлює, то, як мінімум, суттєво сприяє утвердженню гендерної рівності в Україні. Зокрема, народний депутат України, Голова підкомітету з питань гендерної рівності і недискримінації Комітету Верховної Ради України з питань прав людини, національних меншин і міжнаціональних відносин І. М. Суслєва у своєму пості у соціальній мережі Facebook від 21 грудня 2017 р. з цього приводу зазначила: «Перемога «під ялинку»! Ганебний наказ МОЗу № 256 скасовано!... Фактично він забирав у них (жінок – О.К., Р.Ш.) свободу вибору й ставив їх в нерівне становище стосовно чоло-

віків. Скасування наказу мусить стати першим кроком на шляху до недискримінації жінок у трудових відносинах. Далі – створення безпечних умов праці для усіх людей, незалежно від статі, боротьба із гендерною сегрегацією під час працевлаштування та викорінення сексизму на роботі. Щиро дякую в.о. міністра охорони здоров'я Уляні Супрун за розуміння та підтримку нашої ініціативи!» [12].

Варто зазначити, що за всією мішурою цих красивих іноземних слів загубилася цінність людського життя і здоров'я. А дарована зі скасуванням заборони так звана «свобода вибору» та нібито «рівність становища жінок стосовно чоловіків» є мильною бульбашкою, що лопається через об'єктивні реалії життя щодо зменшення чисельності населення України, погіршення його здоров'я, зокрема жіночого репродуктивного, наведену наукову правову та медичну доктрину, а також і власне юридичні дефініції (про що трохи пізніше). Адже свобода не означає свавілля. Вибирати можна з того, що є, а погоджуватися – на те, що пропонується. Якщо в нинішніх умовах, зважаючи на підвищений розмір оплати праці за важкими професіями, жінці запропонувати таку роботу, то, швидше за все, вона на неї погодиться, бо думати вона буде про теперішній час, про те, чим зараз нагодувати дітей та чим завтра заплатити за їхнє навчання, а не про своє майбутнє: про скорочення не тільки свого трудового життя (подовження якого, до речі, на цьому наголошують науковці [13, с. 27], є орієнтиром для виконання Європейської стратегії у сфері зайнятості [14]), а й про втрату свого здоров'я і, як наслідок, скорочення життя біологічного. Про майбутнє своїх громадян має піклуватися держава, яка визначила себе як соціальну і правову. Але скасування наказу МОЗ № 256 дає підстави вважати, що держава від цього всіляко відхрептується...

«Можливість суб'єкта обирати – свобода волі – характеризує наявність у нього потенціалу, простору для власного прийняття рішення, однак в умовах усвідомлення законів розвитку природи і суспільства» [6, с. 27]. Яку свободу пропонують жінкам ті, хто ці закони не бажає усвідомлювати? У чому була ганебність наказу МОЗ № 256? У тому, що жінка не може працювати у шахті, за загальними професіями чорної і кольорової металургії, загальними професіями електротехнічного виробництва, електронної техніки, а також хімічного виробництва, гумових сумішей та їх переробки, на виробництві цементу, на тютюново-махорочному і ферментаційного виробництві, виконувати ливарні роботи, роботи зі свинцем, лісозаготівельні роботи та

роботи, пов'язані із застосуванням свинцевих сплавів? Але чи потрібна жінкам така так звана свобода? Чи залишиться жінка жінкою, працюючи на цих роботах, чи зможе виконати свою природну функцію – чому не виникло це питання? Критикуючи нормативно-правові акти, що забороняють працю жінок на важких роботах, можновладці повторюють помилки радянських державних діячів, які вірили в те, що можна повернути ріки назад. Однак, як бачимо, об'єктивні закони природи цього не дозволили.

Важливо зазначити ще дуже важливу річ: існування у КЗпП України ст. 174 із назвою «Роботи, на яких забороняється застосування праці жінок», зміст якої такий: «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» [7, ст. 174]. Про її існування працівники МОЗ, скасовуючи Перелік заборонених для жінок важких робіт, забули? Бо скасовано не заборону жінкам працювати на важких роботах, а норми, які визначали механізм її застосування. Ст. 174 КЗпП України діє, і скасування Наказу МОЗ, який став предметом розгляду, на її скасування жодним чином не впливає. Яка ж це перемога? Це шлях до колапсу правового регулювання праці жінок, адже на практиці створена прогалина: які роботи є важкими, небезпечними, шкідливими?

Варто наголосити, що у контексті скасування МОЗ Переліку важких робіт та робіт із шкідливими та небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, рівність прав жінок і чоловіків розуміється дуже спрощено – як однаковість, без урахування системи зв'язків та співвідношення, зокрема, між такими категоріями, як соціальна держава, єдність та диференціація правового регулювання, пряма та непряма дискримінація, право на життя, право на працю, принцип безумовно-

го пріоритету збереження життя і здоров'я людини тощо. Однаковий не означає рівний. Треба усвідомлювати, що рівність прав – це категорія рухомої складної рівноваги, де шальки терезів, а також вага на них не статичні, а постійно рухаються, змінюються, враховуючи специфіку суб'єкта, дії якого регулюються. Держава при цьому має відігравати свою роль, виконуючи свій головний обов'язок перед людиною – стежити, щоб ця специфіка суб'єкта, за наявності загальних норм, не стала йому тягарем у можливості реалізації його прав і не відобразилася негативно на головних правах людини – праві на життя та здоров'я (бо якими б важливими не були інші права, у тому числі і право на рівність у можливостях, смерть людини або покалічене здоров'я, що також вкоротить життя, зробить всі інші права неважливими). І тому виконання цього обов'язку держави полягає у створенні спеціальних норм – заборон, пільг, гарантій тощо, які врахують цю специфіку та сприятимуть рівноправ'ю із дотриманням визнаних пріоритетів.

Зазначене дозволяє зробити ще один важливий для даного дослідження висновок: диференціація правового регулювання не є і не може бути дискримінацією і не заважає утвердженню гендерної рівності. Тоді як, не враховуючи об'єктивні фізіологічні та соціальні особливості, що має жінка, абсолютно однаково – 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.

До речі, нагадаємо, що ще у XVII ст. видатний український філософ Г. С. Сковорода висував ідею нерівної рівності, яка цілком відображає сутність принципу єдності та диференціації правового регулювання і доводить що рівність не означає однаковість. Сенс ідеї полягає в тому, що всі люди, як тіні істинної внутрішньої Людини, рівні перед Богом, але разом із тим вони всі різні. Свою думку Г. С. Сковорода розкривав через образ фонтана, який заповнює великі та малі посудини. Посудини різні, однак вони всі рівні між собою тому, що вони всі повні.

Так от і єдність та диференціація правового регулювання суспільних відносин є одним зі способів досягнення мети рівності усіх працівників у правах, свободах, обов'язках, їх реаліза-

ції незалежно від місця застосування своєї праці. Причому слід підкреслити, що такі заходи, які ґрунтуються на об'єктивних специфічних особливостях, юридично також дискримінацією не вважаються. Про це свідчать міжнародні стандарти, зокрема ті, що містяться у Конвенції МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» [15] та Рекомендації МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» [16], а саме: «Будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, не вважається дискримінацією». До речі, Україна імплементувала ці міжнародні стандарти у своє національне законодавство. Так п. 2 ч. 1 ст. 1 Закону «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» надає визначення дискримінації як ситуації, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі – певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними. А за ч. 3 ст. 6 зазначеного Закону не вважаються дискримінацією дії, які не обмежують права та свободи інших осіб і не створюють перешкод для їх реалізації, а також не надають необґрунтованих переваг особам та/або групам осіб за їх певними ознаками, стосовно яких застосовуються позитивні дії, а саме: спеціальний захист з боку держави окремих категорій осіб, які потребують такого захисту; здійснення заходів, спрямованих на збереження ідентичності окремих груп осіб, якщо такі заходи є необхідними; надання пільг та компенсацій окремим категоріям осіб у випадках, передбачених законом; встановлення державних соціальних гарантій окремим категоріям громадян; особливі вимоги, передбачені законом, щодо реалізації окремих прав осіб [17].

Разом із тим також у п. 3 ч. 1 ст. 1 зазначеного Закону визначено і поняття непрямой дискримінації як ситуації, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої

є належними та необхідними [17]. І саме до цього – до непрямої дискримінації, а не до свободи – і веде скасування МОЗ свого наказу, що встановлював перелік (підкреслюємо, що йдеться про скасування саме переліку, а не заборони, бо заборона встановлена ст. 174 КЗпП України), заборонених для жінок робіт.

### Висновки.

Таким чином, на підставі викладеного слід констатувати:

1. Фундаментом усіх дій у державі, зокрема у нормотворчості, є принцип безумовного пріоритету збереження життя і здоров'я людини. Це стрижень, який має пронизувати усі напрями діяльності держави та державних органів.

2. Принцип єдності та диференціації правового регулювання дозволяє забезпечити рівність прав і можливостей всіх людей незалежно від статі. Диференціація правового регулювання не заперечує єдність, а отже, і не перекреслює рівність прав і можливостей, а, навпаки, сприяє їй.

3. Диференціація правового регулювання не є і не може бути дискримінацією і не завжає утвердженню гендерної рівності. Тоді як, 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.

4. Скасування заборони на застосування праці жінок на важких роботах насправді веде до прямо протилежного результату – не забезпеченню гендерної рівності, а, навпаки, до дискримінації жінок у непрямій формі.

Враховуючи актуальність та гостроту запропонованої теми, автори закликають до публічної дискусії з приводу дотримання Україною своїх обов'язків як держави соціальної у контексті скасування МОЗ України заборони жінкам працювати на важких роботах.

### Список використаних джерел:

1. Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020»: Указ Президента України № 5/2015 від 12 січня 2015 р. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5/2015> (дата звернення: 27.05.2018).

2. Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства охорони здоров'я України

від 29 грудня 1993 року № 256: Наказ Міністерства охорони здоров'я № 1254 від 13.10.2017 URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1508-17> (дата звернення: 27.05.2018).

3. Концепція Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року / Кабінет Міністрів України; Розпорядження, Концепція від 05.04.2017 № 229-р URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/229-2017-%D1%80> (дата звернення: 27.05.2018).

4. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.

5. Шаповал В. Конституційна категорія соціальної держави. Право України. 2004. № 5. С. 14-19.

6. Коваленко О.О. Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладання, зміну та припинення трудового договору. Харків: ХНАДУ, 2015. 348 с.

7. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР № 322-VIII від 10.12.1971 URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5> (дата звернення: 27.05.2018).

8. Процевський О.І. Окремі питання щодо єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин. Збірник наукових праць ХНПУ ім. Г.С. Сковороди. Серія «Право». Харків: ХНАДУ, 2007. Вип. 9. С. 39-48.

9. Аристова С.В. Особенности отраслевой дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений. Вестник Московского университета. Серія «Право». 2001. № 1. С. 96-104.

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

11. У Держстаті розповіли, на скільки зменшилось населення України за рік (Zik) URL: [http://zik.ua/news/2017/12/20/u\\_derzhstati\\_rozpovily\\_na\\_skilky\\_zmenschilos\\_naselennya\\_ukrainy\\_za\\_rik\\_1229725](http://zik.ua/news/2017/12/20/u_derzhstati_rozpovily_na_skilky_zmenschilos_naselennya_ukrainy_za_rik_1229725) (дата звернення: 01.04.2018).

12. Ірина Сулова (Facebook) URL: <https://www.facebook.com/ir.suslova?fref=ts/> (дата звернення: 01.02.2018).

13. Шабанов Р.І. Концептуальні засади соціального захисту від безробіття. Харків: ХНПУ ім. Г.С. Сковороди, 2015. 360 с.

14. The Lisbon European Council – an Agenda of Economic and Social Renewal for Europe: Contribution of the European Commission to the Special European Council in Lisbon (23-24th March 2000, Brussels).

15. Конвенція Про дискримінацію в галузі праці та занять №111: прийнято МОП 25.06.1958 URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/en/993\\_161](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/en/993_161) (дата звернення: 01.04.2018).

16. Рекомендація Про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 прийнято МОП 25.06.1958 URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_602](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_602) (дата звернення: 01.04.2018).

17. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. Відомості Верховної Ради. 2013. № 32. Ст. 412.

Стратегія устойчивого розвитку «Україна – 2020» задала вектори трансформації з метою впровадження в Україні європейських стандартів життя і вихода України на провідні позиції в світі. Однак по цих же векторам рухається Україна в світлі останніх подій, пов'язаних з визнанням 13.10.2017 Міністерством охорони здоров'я України втраченим силу свого наказу від 29 грудня 1993 № 256 «Про затвердження Переліку важких робіт і робіт з шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок (ДНАОП 0.03-8.08-93)» і реєстрацією цього наказу в Міністерстві юстиції України 14 грудня 2017 р. під № 1508/31376, сьогодні питання риторичним і досить актуальним. Зокрема, тому, що таким чином здійснюється спроба знищення розуміння фундаментальних понять трудового права – єдності і диференціації норм трудового права – шляхом заміни на термін «дискримінація в сфері праці». Авторами обґрунтовується думка, що в основі діяльності України, а в частині її державних органів, повинен бути принцип безумовного пріоритету збереження життя і здоров'я людини як вищої соціальної цінності. Зроблено висновок, що скасування МЗ Переліку важких робіт і робіт з шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, не тільки не сприяє досягненню гендерної рівності і забезпеченню устойчивого розвитку суспільства, веде до опосередкованої дискримінації жінок, але й іде в розрив з виконанням головної зобов'язаності Українського державства – утвердження і забезпечення прав і свобод людини.

**Ключевые слова:** соціальне державство, дискримінація, єдність і диференціація правового регулювання, гендерна рівність, принцип безумовного пріоритету збереження життя і здоров'я людини.

*The Strategy for Sustainable Development “Ukraine 2020” has set the vectors for transformation in order to implement European standards of life in Ukraine and Ukraine’s emergence of leading positions in the world. However, the topical but rhetorical question is about recent events related to the recognition by the Ministry of Health of Ukraine of 13.10.2017 of its decree, dated December 29, 1993, No. 256 “On Approval of the List of hard works and works on hazardous and dangerous working conditions that prohibit women’s labor (DNAOP 0.03-8.08-93)”, and the registration of this order in the Ministry of Justice of Ukraine on December 14, 2017, under No. 1508/31376. First of all, in this way an attempt is made to eliminate understanding of the fundamental notions of labor law – the unity and differentiation of the norms of labor law by substituting for the term “discrimination in the field of labor”. The authors justify the opinion that the principle of the unconditional priority of preserving human life and health as the highest social value should be embodied in the activities of Ukraine and its state bodies. It’s concluded that the abolition of the MOH’s list of hard work and work on harmful and dangerous working conditions, which prohibits women’s labor, does not contribute to the achievement of gender equality and the sustainable development of society, and leads to indirect discrimination against women, but also goes against the implementation the main duty of the Ukrainian state – the affirmation and guarantee of human rights and freedoms.*

**Key words:** social state, discrimination, unity and differentiation of legal regulation, gender equality, principle of unconditional priority of preservation of life and health of a person.