

ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_002](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_002)

9. Конвенція МОП №111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» 1958 р. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_161)

10. Конвенція МОП № 151 «Про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі» 1978 р. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_187](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_187)

11. Щодо процедур визначення зайнятості на державній

службі: Рекомендація МОП № 159 // Конвенції і рекомендації, прийняті МОП за 1919 – 1956 роки: в 3 т. – Женева : МБП – Т. 1. – 1991. – 198 с.

12. Авер'янов В.Б. Коментар до Конституції України / [В.Б. Авер'янов, В.Ф. Бойко, В.І. Борденюк та ін.] – Київ : Ін-т зак-ва Верхов. Ради України, 1996. – 376 с.

13. Валецька О.В. Вплив міжнародних норм на розвиток інституту оплати праці в Україні / О.В. Валецька // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pravoznavec.com.ua/period/article/16766/%CE>

УДК 349.2:(141.7+172)

## ЩОДО ПИТАННЯ СПРАВЕДЛИВОСТІ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

Трюхан О.А., к. ю. н., доцент,  
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення  
Національний університет «Одеська юридична академія»

Стаття присвячена дослідженню поняття «справедливість» як категорії трудового права. Проаналізовано сутність правової категорії «умови праці». Розглянуто поняття та значення справедливих умов праці. Зроблено висновки та пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання у цій сфері.

**Ключові слова:** Конституція України, справедливість, працівник, роботодавець, умови праці, трудові правовідносини, держава, право, категорія.

Статья посвящена исследованию понятия «справедливость» как категории трудового права. Проанализирована сущность правовой категории «условия труда». Рассмотрено понятие и значение справедливых условий труда. Сделаны выводы и предложения по усовершенствованию правового регулирования в этой сфере.

**Ключевые слова:** Конституция Украины, справедливость, работник, работодатель, условия труда, трудовые правоотношения, государство, право категория.

Triukhan O.A. AS FOR THE ISSUE OF JUSTICE IN LABOR RELATIONS

The article is devoted to the concept of “justice” as a categories of labor law. The essence of legal category “labour conditions”. Considered the concept and importance of fair working conditions. There are conclusions and suggestions for improvement of legal regulation in this area.

**Key words:** Constitution of Ukraine, justice, employer, working conditions, labor relations, state, right, category.

**Постановка проблеми.** Справедливість є категорією, що пронизує усі сфери суспільного життя, як публічного, так і приватного. Питання справедливості є основоположним на всіх етапах реалізації особою права на працю. Проте і досі не було зроблене комплексне дослідження проблеми закріплення визначення категорії справедливості на законодавчому рівні. Тому дослідження цієї категорії має неабияке значення.

**Ступінь розробленості проблеми.** Характерною ознакою сучасного законодавства є широке використання оціночних понять, значна частина яких належить до сфери моралі. Особливе місце серед них займає категорія справедливості, яка однозначно є фундаментальною правовою цінністю, оскільки виражає загальнонаціональну сутність права загалом. Важливі наукові положення, на яких ґрунтується сучасне розуміння категорії справедливості, розроблені у працях О.О. Бандури, В.П. Горбатенка, В.Б. Ковальчука, А.М. Колодія, М.В. Костецького, П.М. Рабіновича, С.П. Рабіновича, В.В., Г.І. Чанишевої та ін. Вказані праці не втратили наукової цінності, проте в сучасних умовах питання справедливості у трудових правовідносинах набуває но-

вого значення та потребує переосмислення, що зумовлює необхідність наукового дослідження цієї теми.

**Метою статті** є спроба теоретично обґрунтувати виділення феномена справедливості та розглянути наукові підходи до його вивчення, розкрити зміст поняття «справедливі умови праці» та визначити основні критерії, які формують означені умови праці згідно із законодавством України.

**Виклад основного матеріалу.** Соціальна справедливість – це загальновизнана цінність сучасного демократичного суспільства, закріплена в документах світової спільноти, зокрема в міжнародних пактах ООН. Конституція України визначає, що наша країна є демократичною, соціальною правовою державою (ст. 1) [1]. А отже, її діяльність спрямована на справедливу політику зайнятості, гідну оплату праці, справедливе оподаткування, соціальний захист, підтримку сім'ї та материнства.

Говорячи про справедливість, ми завжди повертаємось до того, що це категорія моралі, етики. Очевидно, що мораль і етика не існують поза межами суспільства, а отже, вони з ним розвиваються, змінюються. Те ж саме відбувається і з категорією справедливості.



Сьогодні можна сказати, що людська цивілізація виробила єдину концепцію справедливості, що містить усі досягнення цивілізації.

Зазначимо, що право має бути справедливим. Адже не випадково справедливість розглядається як одна із цінностей права і як найважливіша властивість юридичної діяльності. Одним із головних проявів верховенства права є те, що право не обмежується лише законодавством як однією з його форм, а містить також інші соціальні регулятори, зокрема норми моралі, традиції, звичаї тощо.

У суспільстві «справедливість» є поняттям не лише моральною, а й політичною та правовою свідомості. Категорію «справедливість» застосовують і у відносинах працівника і роботодавця.

Про справедливість розмірковували давньогрецькі філософи. Вихідними принципами справедливості Аристотель вважав рівність і пропорційність. Загальновідомо, що ідеї справедливості тісно пов'язані із судочинством. Аристотель зазначав, що «йти до суду – значить звертатися до справедливості, оскільки суддя прагне бути ніби уособленням справедливості [2, с. 153].

Необхідно звернути увагу на те, що категорія «справедливість» є однією із провідних у працях англійських філософів Дж. Локка, Герберта Спенсера. Також намагалися її осмислити історики, юристи, політики, педагоги, письменники. Відомо, що у філософському значенні під категорією розуміється найбільш загальне наукове поняття тієї чи іншої галузі знань. Насамперед варто дати пояснення категорії «справедливість». Етимологічно слово «справедливість» (*justitia*) походить від права (*ius*) і є правовою основою, принципом абстрактно загальної формальної рівності і свободи [3, с. 20].

Як слушно зазначає В.О. Котюк, у соціальній філософії поняття справедливості трактується як відповідність між практичною роллю індивідів (соціальних прошарків, груп) у житті суспільства та їх соціальним станом, між правами й обов'язками, працею і винагородою, заслугами та їх соціальним визнанням, злочином і покаранням [4, с. 123].

Справедливість є одним із елементів, рівнів суспільного ідеалу, що встановлює загальну схему взаємодії громадян, суспільства, держав на засадах права, обов'язку, свободи, можливості, чеснот та ін. Так, О. Попович зазначає, що для того, щоб забезпечити демократизацію державно-управлінської системи в перехідному суспільстві, доцільно сформулювати чіткі норми справедливості, такі як творення самими громадянами громадянського суспільства, виключення держави із приватної сфери інтересів, забезпечення влади закону, громадянської ініціативи та прав людини. Автор переконаний, що це основні критерії, за якими розвивається Західна цивілізація, і вони цілком можуть бути адаптованими до реалій розвитку будь-якого типу суспільства, особливо перехідного [5, с. 9].

Найавторитетнішим дослідником питання справедливості є американський правник Дж. Роулз, який визначив два принципи справедливості. Дж. Роулз свою егалітарну

концепцію про справедливість обґрунтовує тим, що всім людям потрібно забезпечити гарантовану мінімальну частку соціальних благ і дати можливість на встановленій справедливій основі брати участь у їх розподілі [6, с. 37]. В ідеалі справедливість для Дж. Роулза – це розподіл цінностей у суспільстві, спрямований на соціальний захист людини, особливо соціально незахищеної. Справедливість Дж. Роулз розглядає як цінність, яка визначає основні соціальні інститути, забезпечує спосіб утілення прав і обов'язків, характеризує соціальну структуру суспільства, визначає розподіл суспільного співробітництва.

Натомість Д. Белл у своїй консервативній теорії протиставляє такому розумінню справедливості власне, згідно з яким справедливість – це коли багатства, заслуги, престиж і проблеми (недоліки, прорахунки тощо) розподіляються за принципом «кожному відповідно до його заслуг», «кожному за рангом». Люди повинні отримувати визнання і винагороду завдяки власним старанням та здібностям [7, с. 240].

Знання суті і принципів справедливості може істотно вплинути на моральні уявлення людини. Поняття «справедливість» тлумачиться зазвичай як належне, що містить у собі вимогу відповідності, пропорційності діяння та відплати, зокрема відповідності прав і обов'язків, праці та винагороду, заслуг та їх визнання, злочину і покарання; відповідності ролі, що відіграють у житті суспільства різні соціальні верстви, групи індивідів та окремі індивіди, їх соціальному положенню у ньому. Відсутність належної відповідності між цими сутностями оцінюється як несправедливість [8, с. 67].

Як уже зазначалося вище, сфера застосування поняття «справедливість» безмежна, вона охоплює політичні та економічні системи, закони, міждержавні відношення, рішення, вчинки та життєві позиції людей. Ми підтримуємо позицію тих дослідників, які вважають, що різні визначення справедливості відповідають різним видам соціальної взаємодії та враховують специфіку їх конкретних видів. Отже, справедливість – загальне співвідношення цінностей, благ і конкретний розподіл їх між індивідами, належний порядок людського співжиття, який відповідає уявленням про сутність людини і її невід'ємні права.

Зазначимо, що деякі дослідники вказують на справедливість як на визначальний принцип права. Так, С.В. Мірошник [9, с. 301] наголошує, що провідне місце в системі загальних принципів права посідає принцип справедливості, адже саме він є фундаментом правової системи. Р.З. Лівшиць стверджує, що найближче до сутності права знаходиться ідея справедливості [10, с. 66].

Окремі науковці зазначають, що справедливість в Україні ніколи не культивувалася [11, с. 6], що вона є лише морально орієнтованою категорією, яка не може бути застосована без звернення до моральних критеріїв [12, с. 123], але, на нашу думку, справедливість дедалі глибше проникає у право. Адже вимоги щодо необхідності її дотримання містяться не лише у вітчизняному законодавстві, але й у міжнародних правових актах.

Зазначимо, що принцип справедливості знайшов своє відображення й у вітчизняному законодавстві. Так, відповідно до ст. 95 Конституції України та п. 9 ч. 1. ст. 7 Бюджетного кодексу України «бюджетна система України будується на засадах справедливого і неупередженого розподілу суспільного багатства між громадянами і територіальними громадами». Згідно зі ст. 3 Цивільного кодексу України справедливість визнана однією із засад цивільного законодавства. Відповідно до ч. 9. ст. 7 Сімейного кодексу України сімейні відносини теж регулюються на засадах справедливості. Отже, все наведене вище яскраво свідчить про те, що принцип справедливості повинен втілюватися і в нормах трудового законодавства (інституту оплати праці, охорони праці тощо).

Досліджуючи принцип справедливості у трудовому праві, варто зауважити, що передусім необхідно визначити, чи відповідає та чи інша норма оптимальному співвідношенню між суспільними та індивідуальними інтересами, наскільки норма відображає особисті інтереси працівника, захищає його права і свободи. Варто зазначити, що справедливими у трудовому праві варто визнати норми, що регулюють відносини, у яких права та обов'язки сторін встановлюються за угодою сторін, оскільки угода – найбільш вдала форма узгодження інтересів. Прикладом цього можуть слугувати окремі положення ст. 26 КЗпП України, у якій встановлюється випробування під час прийняття на роботу, ст. 56 КЗпП України, яка закріплює можливість встановлення неповного робочого часу. Зазначимо, що, незважаючи на те, що чинний КЗпП України категорію «справедливість» ні в главі I «Загальні положення», ні в інших главах не згадує, наріжною основою перспективного трудового законодавства має стати принцип справедливості. Принцип справедливості покликаний упорядкувати і забезпечити взаємодію всіх ланок механізму правової регламентації трудових відносин. Варто відзначити окремі позитивні зрушення з цього приводу, які передбачаються у проекті Трудового кодексу України. Вони лише частково відповідають деяким міжнародним стандартам. Зазначимо, що в п. 11. ст. 21 проекту Трудового кодексу вказано, що працівник має право на «справедливу оплату праці, не нижчу від визначеної законом мінімальної заробітної плати, та своєчасну її виплату в повному обсязі». Звернемо також увагу, що 10 червня 2008 р. МОП прийняла Декларацію про соціальну справедливість задля справедливої глобалізації. У цьому акті зазначається, що в рамках концепції гідної праці всі держави зобов'язані здійснювати заходи з досягнення чотирьох важливих завдань у таких сферах, як трудове право; зайнятість; соціальний захист і соціальний діалог. Отже, справедливість – це, безумовно, один із найважливіших і фундаментальних принципів права. Вважаємо, що принцип справедливості має суттєве значення для розроблення та модернізації норм трудового законодавства. Урахування цього принципу під час нормотворчої діяльності дасть змогу адаптувати вітчизняне трудове законодавство до європейських стандартів.

Не можна не звернути увагу на той факт, що сьогодні проблема співвідношення понять «право» та «справедливість» має дискусійний характер. Відзначимо, що у повсякденному житті досить часто плутають зазначені поняття. Але з юридичного погляду це різні поняття, хоча і досить близькі за своєю суттю. Зазначимо, що справедливість не є якоюсь особливою формою права чи явищем, протилежним праву. Справедливість можна визначити як критерій оцінки позитивної чи негативної якості міждержавних чи міжлюдських відносин, у тому числі в галузі нормотворчості.

Як слушно зазначає О.І. Рабцевич, справедливість у галузі права варто розглядати як принцип юридичної діяльності; принцип права; практичний критерій правозастосовної діяльності; мету всього правотворчого і правозастосовного процесу [12, с. 45]. Зазначимо, що справедливе застосування норм права – це, передусім, неупередженість, яка вимагає розгляду спірних випадків, незважаючи на особу. Це засада будь-якого судочинства.

Водночас у дисертаційному дослідженні С.А. Іванова у 1992 р. звертає увагу на те, що адекватне закріплення у нормах трудового права інтересів особистості, груп трудящих, держави одночасно означає і пізнання діалектики рівності і нерівності людей, досягнутого рівня соціальної справедливості у трудових відносинах. При цьому реальне дотримання принципу рівності сторін трудового договору в новому трудовому законодавстві може бути досягнуто на основі збалансованого врахування інтересів працівника і роботодавця. Не менш важливо також, щоб і той, і інший були огорожені надійними правовими засобами від надмірної експлуатації державою [13, с. 20].

Тя, К. Бережна звертає увагу на те, що у правовому регулюванні трудових і пов'язаних із ними відносин категорія «справедливість» застосовується у двох основних значеннях: з одного боку, як основна мета, якої прагне досягти нормотворець у відповідній царині, а з іншого – як процес реалізації чинного законодавства про працю [14, с. 135]. Отже, в сучасних умовах справедливість набула нового сенсу, не просто абстрактного значення, а тісно пов'язаного із суспільним життям, правами людини, захистом її у суспільстві як цінності.

Важливо зазначити, що трудове законодавство не дає визначення категорії «справедливість», що дає змогу відносити це поняття до оціночних категорій, які отримують своє змістовне оформлення, виходячи із конкретних обставин справи.

Для визначення змісту поняття «справедливі умови праці» важливо дослідити категорію «умови праці». Стосовно визначення поняття «умови праці» його дефініція міститься як у нормативних джерелах, так і в наукових працях фахівців із трудового права. Зазначимо, що про умови праці (умови виконуваної роботи) йдеться у різних статтях КЗпП України. Зокрема, у ст. 32 КЗпП визначаються істотні умови праці; у ст. 88 КЗпП передбачаються умови праці, які мають ураховуватися у розробленні норм виробітку (норм часу) і норм обслуговування тощо [15].



Серед науковців немає єдиного бачення щодо змістовного визначення цього терміну. Так, В. Москальова «умови праці» тлумачить як сукупність чинників виробничого середовища і трудового процесу, що впливають на працездатність людини у процесі предметної діяльності [16, с. 140].

Варто підтримати точку зору вчених, які вважають, що поняття «умови праці» у трудовому праві присутнє мінімум у двох значеннях. По-перше, у широкому значенні, коли ним охоплюється все, що пов'язане із працею конкретного працівника, і по-друге, у вузькому, коли охоплюється тільки сукупність факторів виробничого середовища і трудового процесу, які впливають на працездатність і здоров'я працівника. Водночас Г.І. Чанишева робить акцент на тому, що категорію «умови праці» доцільно розглядати не тільки як сукупність факторів виробничого середовища і трудового процесу, що впливають на працездатність і здоров'я працівника (тобто виробничо-технічні та технологічні роботи) [17, с. 64]. О. Процевський вважає, що умови праці треба розглядати як сукупність соціальних і виробничих чинників, за наявності яких відбувається процес праці. При цьому до соціальних чинників правознавець відносить розмір оплати, тривалість робочого часу, відпустки тощо, а до виробничих – технічні, санітарні, гігієнічні, виробничо-побутові та інші умови [18, с. 102]. Підтримуючи думку О. Процевського щодо розуміння «умов праці» та інтегруючи це з поняттям «справедливість» у розумінні Дж. Роулза, можна дійти таких висновків. По-перше, можна вважати поняття «справедливі» та «належні» тотожними. По-друге, «умови праці» є набагато ширшим поняттям, ніж сукупність факторів виробничого середовища, розуміння умов праці містить у собі як соціальні, так і виробничі чинники. До соціальних належать розмір оплати, тривалість робочого часу, відпустки, рівність працівників, а до виробничих – технічні, санітарні, гігієнічні, виробничо-побутові та інші умови. І найголовніше, що всі ці чинники мають містити в собі вимогу відповідності, тобто відповідати прийнятим стандартам, нормативним документам, визнаним та визначеним чинним законодавством.

Соціально справедливим є такий стан трудових відносин, коли інтереси працівника і роботодавця реалізуються на основі соціального діалогу. Що, однак, не виключає необхідності захисту інтересів працівника як більш слабкої сторони трудового договору з боку держави. На нашу думку, справедливі умови праці – це той мінімум соціальних і виробничих гарантій та умов, який має бути наданий людині у процесі праці. Тобто умови, в яких працівник здійснює свою трудову діяльність, не можуть вважатись справедливими, якщо він не може на своєму робочому місці реалізувати свої основні трудові права. Щоб гідно існувати працівнику та його сім'ї, він має отримувати гідну винагороду за свою працю. Щоб плідно працювати, будь-якій людині треба відновлювати нормальний стан організму – відпочивати. Щоб зберегти здоров'я, потрібні належні, безпечні та здорові умови

праці, які відповідають стандартам. А право на рівноправність і недопущення дискримінації надає людині впевненості, що є рівність перед законом і вона забезпечена всім людям незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, сексуальної орієнтації, політичних або інших поглядів, національного або соціального походження, власності тощо.

Доцільно зазначити, що право на справедливі умови праці об'єднує в собі комплекс прав, які захищають людину у статусі працівника. До нього входить право на безпечні умови праці, право на справедливую оплату праці, право на відпочинок, право на рівноправність і заборону дискримінації. Значення права на справедливі умови праці як одного з основних прав людини підкреслюється тим, що воно закріплюється в таких найважливіших міжнародно-правових актах, як Загальна декларація прав людини, прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 р. (ст. 23), Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16 грудня 1966 р. (ст. 7), Європейська соціальна хартія (переглянута), прийнята Радою Європи 3 травня 1996 р. (ст. 4), а також у Конвенціях і рекомендаціях тощо. Натомість у найважливіших правових актах України, на підставі яких здійснюється правове регулювання трудових правовідносин у сфері найманої праці, можна бачити такі терміни, як належні, безпечні умови праці (Конституція України, КЗпП України, Закон України «Про охорону праці» тощо). Науковці частіше звертають свою увагу на окремі складники зазначеного права, такі як належні, безпечні і здорові умови праці чи окремі питання щодо оплати праці та дискримінації.

**Висновки.** Варто звернути увагу на те, що право кожної людини на належні, безпечні та здорові умови праці – це конституційне право, встановлене ст. 43 Конституцією України. Зазначимо, що законодавство України не надає визначення поняття «справедливі умови праці» та оперує іншими термінами. У проекті Трудового кодексу також не розкривається це поняття. Однак у міжнародних правових актах використовується саме термін «справедливі умови праці». На нашу думку, доцільно запозичити термін «справедливі умови праці» та в повному обсязі закріпити його у національному законодавстві. Вбачається, що у перспективі це могло би посприяти удосконаленню трудового законодавства у цій сфері, його наближенню до міжнародних правових стандартів.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Конституція України від 28 червня 1996 року № 254/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Булатов М.О. Філософський словник / М.О. Булатов – К.: Стило, 2009. – С. 220.
3. Котюк В.О. Основи держави і права: навч. посіб. / В.О. Котюк. – 3-е вид. доп. і перер. – К.: Атіка, 2001. – 432 с.
4. Попович О. Зупинимо девальвацію соціального капіталу науки / О. Попович // Вісник НАН України. – 2007. – № 12. – С. 8–15.
5. Роулз Дж. Теорія справедливості / Дж. Роулз. – Новосибірськ: Изд-во НГУ, 1995. – С. 37.



6. Белл Д. Культурные противоречия капитализма / Д. Белл // Этическая мысль. Научно-публицистические чтения. – М. : Политиздат, 1990. – С. 248.
7. Советский энциклопедический словарь /гл. ред. А.М. Прохоров. – 2-е изд. – М.: Сов. энциклопедия, 1983. – С. 887.
8. Мирошник С.В. Теория правового стимулирования: дис. доктора юрид. наук: 12.00.01/ С.В. Мирошник; Северокавказская академия государственной службы. – Ростов-на-Дону. – 383 с.
9. Лившиц Р.З. Теория права: учебник / Р.З. Лившиц. – М. : Издательство БЕК, 1994. – 224 с.
10. Маляренко В. Чому Україна відстала країна? / В. Маляренко // Голос України. – 2010. – № 179, 25 вересня. – С. 6–7.
11. Тітко І.А. Оцінні поняття у кримінально – процесуальному праві України: монографія / І.А. Тітко. – Х. : Право, 2010. – 216 с.
12. Рабцевич О.И. Право на справедливое судебное разбирательство: международное и внутригосударственное правовое регулирование: монография / О.И. Рабцевич. – М. : Лекс – Книг, 2005. – 318 с.
13. Иванова С.А. Социальная справедливость в трудовом законодательстве: автореф. дис. ...канд.юрид.наук: 12.00.05 / С.А. Иванова; Акад.труда и соц. отношений. – М., 1992. – 23 с.
14. Бережна К. Значення справедливості у правовому регулюванні відносин у сфері праці // Вісник Національної академії правових наук України. – № 3 (82) 2015 – С. 134–143.
15. Кодекс Законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 1971 р. – № 50. – Ст. 375.
16. Москальова В.М. Охорона праці: інтерактивний комплекс навчально-методичного забезпечення / В.М. Москальова. – Рівне : НУВГП, 2009. – С. 243.
17. Чанишева Г.І., Чанишев Р.І. Інформація про умови праці як категорія трудового права / Вісник ОНУ ім. І.І. Мечнікова. – Правознавство. 2014. – Т. 19. Вип. 1 (22). – С. 60–68.
18. Процевський О.І. Новий зміст права на працю – основа формування трудового законодавства України / О.І. Процевський // Право України. – 1999. – № 6. – С. 104.