

УДК 349.23:341.24

ТРЮХАН О. А.,

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»

ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВІ УМОВИ ПРАЦІ: МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Анотація. У статті розглянуто зміст та значення права на справедливі умови праці. Аналізуються міжнародно-правові акти та деякі норми трудового законодавства України. Зроблені висновки та надані пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання в цій сфері.

Ключові слова: Конституція України, справедливість, справедливі умови праці, право на справедливі умови праці, працівник, роботодавець, умови праці, здорові та безпечні умови праці.

Постановка проблеми. Міжнародні норми є для нашого суспільства об'єктом вивчення, запозичення та практичного використання як визнаного у всьому світі еталону. Стаття 9 Конституції України закріплює, що «чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Укладення міжнародних договорів, які суперечать Конституції України, можливе лише після внесення відповідних змін до Конституції України» [1]. Таким чином, міжнародні акти ратифіковані Верховною Радою України, набувають значення внутрішнього закону й повинні застосовуватися судами та іншими державними органами нарівні з внутрішнім законодавством.

Значення права на справедливі умови праці як одного з основних прав людини підкреслюється тим, що воно закріплюється в найважливіших міжнародно-правових актах. Науковці частіше звертають свою увагу на окремі складники зазначеного права, такі як належні, безпечні та здорові умови праці, чи окремі питання щодо оплати праці та дискримінації. Національне законодавство не надає поняття «справедливі умови праці» та оперує іншими термінами, однак у міжнародно-правових актах використовується саме термін «справедливі умови праці». Виходячи із цього, очевидно є потреба в більш ґрунтовному вивченні проблематики правового регулювання справедливих умов праці, адже чинне законодавство потребує вдосконалення в напрямі приведення його у відповідність до міжнародних та європейських трудових стандартів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вітчизняними та зарубіжними вченими здійснено чимало досліджень, присвячених трудовим правам людини, серед яких чільне місце посідає право на справедливі умови праці. Важливі наукові положення, на яких ґрунтується сучасне розуміння категорії справедливості, розроблені в працях О.О. Бандури, В.П. Горбатенка, В.Б. Ковальчука, А.М. Колодія, М.В. Костецького, Ю.М. Оборотова, П.М. Рабіновича, С.П. Рабіновича, Г.І. Чанишевої та ін. Вказані праці не втратили наукової цінності, проте в сучасних умовах питання справедливості в трудових правовідносинах набуває нового значення та потребує переосмислення, що викликає необхідність наукового дослідження за цією темою.

Метою статті є дослідження юридичної природи права на справедливі умови праці в міжнародному та європейському праві.

Виклад основного матеріалу. Соціально справедливим є такий стан трудових відносин, коли інтереси працівника та роботодавця реалізуються на основі соціального діалогу. Це, однак, не виключає необхідності захисту інтересів працівника як більш слабкої сторони трудового договору з боку держави. Незважаючи на те, що чинний Кодекс законів про працю України категорію «справедливість» ні в главі I «Загальні положення», ні в інших главах не згадує, основою перспективного трудового законодавства має стати принцип справедливості. Принцип справедливості покликаний впорядкувати й забезпечувати взаємодію всіх складових ланок механізму правової регламентації трудових відносин. Зазначимо, що 10 червня 2008 року МОП ухвалила Декларацію про соціальну справедливість задля справедливої глобалізації. У цьому акті зазначається, що в межах концепції гідної праці всі держави зобов'язані здійснювати заходи з досягнення чотирьох важливих завдань в таких сферах, як трудові права, зайнятість, соціальний захист і соціальний діалог [2].

На нашу думку, справедливі умови праці – це той мінімум соціальних та виробничих гарантій та умов, який має бути наданий людині в процесі праці. Право на справедливі умови праці об'єднує в собі комплекс прав, які захищають людину в статусі працівника. До нього входить право на безпечні та здорові умови праці, право на справедливу оплату праці, право на відпочинок, право на рівноправність і заборону дискримінації. Передусім необхідно звернути увагу на те, що право на справедливі умови праці не може бути реалізовано без права на справедливу оплату праці. Основоположну роль у міжнародно-правовому регулюванні оплати праці відіграють норми (стандарти), закріплені в найважливіших міжнародно-правових актах. Зазначимо, що в Загальній декларації прав людини сформульовано пакет основних невід'ємних і невідчужуваних трудових прав людини. Звернімося до ст. 23 Загальної декларації прав людини, де вказано: «Кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі й сприятливі умови праці та на захист від безробіття» [3].

Ця стаття закріплює й те, що «кожен працівник має право на справедливу та задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людини існування

(її самої та її сім'ї) і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення». Зазначимо, що в Конституції України не повністю втілено соціальну основу цієї норми, тобто вона мінімізувалася в процесі імплементації. Не відображено в Законі те фундаментальне положення, що заробітна плата повинна бути справедливою. Тобто все законодавство повинно бути наскрізь пронизане принципом справедливості, і право на справедливу заробітну плату тут не має бути винятком.

Більш детально регламентовано основні трудові права людини в Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права (1966 р.) Серед соціальних та економічних прав, проголошених і закріплених у цьому акті, трудові права займають значне місце. У число основних трудових прав увійшли: право на працю; право на справедливі та сприятливі умови праці, включаючи справедливу заробітну плату без дискримінації; задовільні умови існування для працівників та їхніх сімей; безпечні та здорові умови праці; однакові для всіх можливості просування по роботі виключно на основі трудового стажу та рівня кваліфікації; право на відпочинок; право на профспілкову організацію; право на страйк; особлива охорона праці та інтересів жінок-матерів, дітей і підлітків [4]. Згідно зі статтею 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, ратифікованою нашою країною, держави учасниці «визнають право кожного на справедливі й сприятливі умови праці, які містять, зокрема: а) винагороду, яка забезпечувала б як мінімум усім працівникам справедливу зарплату та рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої відмінності, зокрема жінкам повинні гарантуватись умови праці не гірше ніж ті, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю; б) задовільне існування для них самих та їхньої сім'ї».

Значний внесок у міжнародно-правове регулювання оплати праці зробила МОП. Конвенції та рекомендації МОП в основному присвячені процедурі та принципам встановлення державного мінімуму заробітної плати й забезпеченню її охорони для захисту матеріальних інтересів працівників. Так, Конвенція № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються, 1970 р. зобов'язала держави ввести систему встановлення мінімальної заробітної плати, що охоплює групи працівників, умови яких роблять застосування такої системи доцільним [5].

Безпосередньо питанню оплати праці присвячені Конвенція МОП № 95 про охорону заробітної плати і Рекомендація № 85, що стосується правил виплати заробітної плати. Попри те, що Конвенція № 95 ратифікована нашою державою, весь період, що проводяться реформи в нашій країні, характеризуються систематичним порушенням положень даної Конвенції, які передбачають регулярну виплату заробітної плати. Крім згаданих конвенцій, реалізації права на справедливу оплату праці присвячено також інші конвенції. Так, згідно з Конвенцією № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності 1951 р. держава повин-

на забезпечити застосування відносно всіх працівників, принципу рівної винагороди чоловіків і жінок за працю рівної цінності [7]. Пізніше Конвенція № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 р. істотно розширила перелік підстав, за якими заборонялася дискримінація в оплаті праці. Зазначимо, якщо ж в Конвенції № 100 (рат. 1956 р.) заборонялася дискримінація тільки за ознаками статті, то в Конвенції № 111 дискримінація визначається як «всяка відмінність, недопущення або перевага, що проводиться за ознакою раси кольору, шкіри, статті, релігії, політичних переконань, іноземного походження, соціального походження (або з будь-якої причини, обумовленою державою) і що приводить до знищення або порушення рівності можливостей доступу до праці та до різних занять, а також до професійного навчання» [7]. Зазначимо, що Положення про заборону дискримінації в галузі праці та занять закріплено й у Декларації МОП про основоположні принципи та права у сфері праці 1998 р.

Відзначимо, що у ст. 4 Європейської соціальної Хартії (переглянутої) проголошується право на справедливі умови праці [8]. Варто вказати на ще один документ, який також є важливим у контексті нашого дослідження. Відповідно до ст. 5 Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників від 9 грудня 1989 року «будь яка праця повинна справедливо винагороджуватись. З цією метою <...> в кожній окремій країні працівникам повинна бути забезпечена справедлива заробітна плата, тобто достатня для того, аби вони могли забезпечити задовільний життєвий рівень: утримання із заробітної плати можуть здійснюватися лише відповідно до національного законодавства, при цьому в працівників мають залишитись кошти, необхідні для забезпечення існування їх та членів їхньої сім'ї» [9].

Аналіз чинних міжнародних нормативно-правових актів яскраво засвідчує, що в них міститься не лише вимога обов'язкового дотримання принципу справедливості, але й гарантія права працівників на справедливу заробітну плату.

Варто відзначити окремі позитивні зрушення в цьому аспекті, які передбачаються в проекті Трудового кодексу України. Вони лише частково відповідають розглянутим міжнародним стандартам. Таким чином, 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» [10]. Отже, право на справедливу заробітну плату є соціально-економічним правом, реалізація котрого потребує сприяння держави та зумовлює необхідність формування й функціонування ефективного механізму правового регулювання оплати праці. Це сприятиме здійсненню не лише права людини на справедливу плату за її працю незалежно від того, у якій сфері та ким вона працює, але й її права на життя.

Право на відпочинок належить до природних і невід'ємних прав людини. Зазначене право закріплене також у багатьох міжнародних актах. Відзначимо: якщо в Загальній декларації прав людини та в Міжнародному

пакті про економічні, соціальні та культурні права право на відпочинок розглядається в нерозривному взаємозв'язку з «розумним обмеженням робочого часу», то відповідно до переглянутої Європейської соціальної хартії воно входить у зміст права на справедливі умови праці.

Загальною декларацією прав людини проголошено, що кожна людина має право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку (ст. 24). У Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права зазначено, що держави, які беруть участь у Пакті, визнають права кожного на справедливі та сприятливі умови праці, включаючи, зокрема, відпочинок, дозвілля (ст. 7). Отже, принцип справедливості й у цьому документі знайшов своє нормативне відображення.

Більш детально це право також висвітлено у ст. 2 Європейській соціальної хартії (переглянутої), яка ратифікована Україною. Право на справедливі умови праці пов'язується зі встановленням розумної тривалості щоденної роботи та щотижневої роботи й поступовим скороченням робочого тижня з урахуванням підвищення продуктивності праці та інших відповідних факторів; встановленням оплачуваних святкових днів, щорічної оплачуваної відпустки тривалістю не менше чотирьох тижнів; усуненням ризиків, властивих роботам із небезпечними або шкідливими умовами праці, а у випадках, коли усунути або достатньою мірою зменшити такі ризики ще видається неможливим, встановленням для працівників, зайнятих на таких роботах, скороченої тривалості робочого часу або додаткових оплачуваних відпусток; забезпеченням щотижневого відпочинку, який по можливості збігається з днем, що за традиціями або звичаями відповідної країни чи регіону визнається днем відпочинку, та деякими іншими заходами.

На сьогодні діють дві Конвенції МОП, які стосуються щорічних оплачуваних відпусток. Конвенція № 52 про щорічні оплачувані відпустки 1936 р. частково є застарілою, і більшість розвинутих країн ратифікували Конвенцію № 132 про оплачувані відпустки 1970 р., яка застосовується до всіх осіб, які працюють за наймом, за винятком моряків. Вона встановлює, що кожна особа, до якої вона застосовується, має право на мінімальну 3-тижневу оплачувану відпустку за кожен рік роботи. У Конвенції передбачено можливість поділу відпустки на частини, але при цьому тривалість однієї частини не може бути меншою ніж два тижні [11]. Зазначимо: щодо регулювання відпусток моряків застосовується Конвенція № 146 про щорічні оплачувані відпустки морякам 1976 р. У цій Конвенції встановлюється мінімальна тривалість відпустки (не менше 30 календарних днів за один рік роботи) [12]. Крім зазначених конвенцій, питання відпочинку врегульовано в Конвенції № 14 про застосування щотижневого відпочинку на промислових підприємствах 1921 р., Конвенції № 106 про щотижневий відпочинок у торгівлі та установах 1957 р., Конвенції МОП № 47 про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень 1935 р. та ін.

Необхідно звернути увагу на те, що в 1974 р. Генеральною Конференцією МОП було прийнято ряд положень про оплачувані відпустки, які знайшли своє відображення в Конвенції МОП № 140 про оплачувані учбові відпустки та Рекомендації № 148. Слід зазначити, що з усіх конвенцій, прийнятих МОП у сфері регулювання відпусток, це єдина, яка дає визначення одного з видів відпустки.

В Україні кожен має право на відпочинок. Право на відпочинок передбачено Конституцією України (ст. 44). Слід зазначити, що в чинному законодавстві про працю не визначається поняття «час відпочинку». Проект Трудового кодексу України заповнив цю прогалину лише в частині визначення робочого часу. На нашу думку, Україні необхідно ратифікувати Конвенцію № 172 про умови праці в готелях, ресторанах та аналогічних закладах 1991 р. Згідно з її положенням до правового статусу цих працівників входять такі права: право на розумну тривалість робочого часу і понаднормовану роботу відповідно до національних законодавства та практики; право на прийнятий мінімальний щоденний і щотижневий відпочинок відповідно до національних законодавства та практики.

Право на безпечні й здорові умови праці належить до основних прав людини. Зазначене право закріплюється також в найважливіших міжнародно-правових актах. Передусім треба вказати на ст. 23 Загальної декларації прав людини 1948 р. Наступним міжнародно-правовим документом є Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. Відповідно до ст. 7 держави, що беруть участь у цьому Пакті, мають визнати право кожного на справедливі та сприятливі умови праці, умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни. Також в п. п. b, c, d ст. 12 зазначається, що право кожної людини на найвищий досяжний рівень фізичного і психічного здоров'я передбачає, зокрема, поліпшення всіх аспектів гігієни зовнішнього середовища та гігієни праці в промисловості; запобігання та лікування епідемічних, ендемічних, професійних та інших хвороб і боротьби з ними; створення умов, які забезпечували б всім медичну допомогу та медичний догляд у разі хвороби.

Зазначимо, питанням безпеки та гігієни праці присвячено низку конвенцій і рекомендацій МОП. Так, Конвенція МОП № 155 про безпеку та гігієну праці 1981 р. і відповідна Рекомендація № 164 передбачають механізми впровадження, реалізації та перегляду послідовної національної політики в галузі охорони праці, у тому числі механізми забезпечення консультацій та участі роботодавців, працівників та їхніх організацій, а також механізми реалізації такої політики на підприємствах [13]. Крім того, прийняті в 2006 році нова Конвенція № 187 про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці, і відповідна Рекомендація № 197 підтверджують актуальність Конвенції № 155, передбачаючи національний системний підхід до управління охороною праці, а також поступове формування культури профілактики. Вартий уваги також факт, що Україною ратифіковано такі конвенції МОП з питань безпеки та гігієни праці: № 155 про безпеку й гігієну праці та ви-

робниче середовище, № 176 про безпеку й гігієну праці в шахтах, № 174 про запобігання великим промисловим аваріям, № 161 про служби гігієни праці, № 184 про безпеку й гігієну праці в сільському господарстві, № 129 про інспекцію праці в сільському господарстві, № 81 про інспекцію в промисловості й торгівлі.

Європейська соціальна хартія закріпила право на безпечні та здорові умови праці у ст. 3, де вказано, що з метою забезпечення ефективного здійснення права на безпечні та здорові умови праці держави зобов'язуються, консультуючись з організаціями роботодавців і працівників:

– *розробити*, здійснювати та періодично переглядати послідовну національну політику в галузі охорони праці, виробничої гігієни та виробничого середовища. Головною метою цієї політики є поліпшення охорони праці і виробничої гігієни, а також запобігання нещасним випадкам та травматизму, що виникають внаслідок виробничої діяльності, пов'язані з нею або мають місце в процесі її здійснення, зокрема шляхом мінімізації причин виникнення ризиків, властивих виробничому середовищу;

– *прийняти* правила з техніки безпеки та гігієни праці;

– *забезпечити* виконання таких правил шляхом нагляду за дотриманням їхніх вимог.

Варто звернути увагу на те, що право кожної людини на належні, безпечні та здорові умови праці – це конституційне право, встановлене ст. 43 Конституцією України. Крім того, Конституція України закріпила право людини на охорону здоров'я (ст. 49). Зазначимо, що в національному законодавстві право на належні, безпечні та здорові умови праці закріплено в багатьох нормативно-правових актах. Так, КЗпП України закріплює право на здорові та безпечні умови праці (ст. 2) [14], у ст. 6 Основ законодавства про охорону здоров'я встановлено право на охорону здоров'я, що передбачає серед іншого право на безпечні й здорові умов праці [15]. Також відповідно до ч. 1 ст. 4 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. (зі змінами та доповненнями) державна політики в галузі охорони праці визначається відповідно до Конституції України та спрямована на створення належних, безпечних і здорових умов праці [16].

У науці трудового права найчастіше належні, безпечні та здорові умови праці розглядаються як комплекс умов праці, кількості та якості обладнання, порядку та способів його використання, стан робочого приміщення та навколишнього середовища [17, с. 71]. Тобто до належних, безпечних і здорових умов праці частіше відносять матеріальний складник забезпечення процесу праці. Україні необхідно ратифікувати Конвенцію № 170 про безпеку в застосуванні хімічних речовин в виробництві, яка була ухвалена у зв'язку з великою кількістю аварій на різних промислових об'єктах, що супроводжувалося витоком небезпечних хімікатів, отруєнням працівників. Цей міжнародно-правовий акт передбачає значну відповідальність роботодавця за ідентифікацію та переміщення хімічних речовин, їх отруйний вплив на працівників.

Право на рівноправність і недопущення дискримінації є одним із основоположних загальноновизнаних прав людини. Міжнародно-правовий захист від дискримінації у сфері праці є невід'ємною частиною системи захисту прав людини. Заборона дискримінації у сфері праці є одним із найважливіших і першочергових напрямів діяльності міжнародних організацій, які з метою вирішення цієї проблеми ухвалили низку нормативних документів.

Варто наголосити, що Загальна декларація прав людини визначає, що всі люди народжуються вільними та рівними у своїй гідності та правах. Статтею 7 закріплено, що всі люди рівні перед законом і мають право на рівний їх захист законом. Усі люди мають право на рівний захист від якої б то не було дискримінації, що порушує Декларацію, і від якого б то не було підбурювання до такої дискримінації.

Міжнародний пакт про громадянські та політичні права проголошує в ст. 26, що всі люди є рівними перед законом і мають право без будь-якої дискримінації на рівний захист закону [18]. Відзначимо, що міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (ст. 2) також забороняє дискримінацію в будь-якій формі.

Основними міжнародно-правовими актами у сфері захисту від дискримінації є Міжнародна Конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації 1965 р., Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 р. та Конвенція МОП № 100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності. Зазначимо, що Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять розкриває термін «дискримінація».

Європейська соціальна хартія (переглянута) (1996 р.) у ст. 20 та Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників (1989 р.) у ст. 16 окремо виділяють заборону дискримінації за ознакою статі, а Європейська Конвенція про захист прав людини [19] (ст. 14) забороняє расову дискримінацію.

Необхідно звернути увагу на те, що великий досвід у боротьбі проти дискримінації накопичено в Європейському Союзі. Питання доказування розглядаються в Директиві 2006/54/ЄС про реалізацію принципу рівних можливостей чоловіків та жінок та рівного до них ставлення у сфері праці та занять, Директиві 2000/78/ЄС про реалізацію принципу рівного ставлення до людей незалежно від раси чи етнічного походження, Директиві 2000/78/ЄС про встановлення основних правил про рівність у сфері праці та зайнятості.

У законодавстві України широко використовується термін «дискримінація» і похідні від нього, що свідчить про визнання його юридичним терміном. Необхідно зазначити, що особливе місце відводиться Конституції України (ст. 24), КЗпП України та деяким законам України. Сьогодні в Україні діє Стратегія діяльності у сфері запобігання та протидії дискримінації в Україні на 2014 – 2017 роки, затверджена наказом Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини 05.11.2013 року. У проекті Трудового кодексу Укра-

їни виділено окремою статтею (ст. 4) заборона дискримінації у сфері праці. Варто зазначити, що Україна імплементувала в національну юридичну практику найважливіші міжнародні норми про гендерну рівність. Так, Україна ратифікувала Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок і Факультативний протокол до неї, а також усі основні Конвенції Міжнародної організації праці (МОП), серед яких Конвенція МОП № 100 про рівну винагороду, Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять і Конвенція МОП № 156 про працівників із сімейними обов'язками, Конвенція МОП № 105 про скасування примусової праці 1957 р.

Таким чином, для створення сучасного й ефективного трудового законодавства Україна повинна використовувати міжнародний досвід, спиратися на нормотворчу практику МОП. Для цього Україні необхідно ратифікувати перспективні для національного трудового законодавства Конвенції № 167 про безпеку та гігієну праці на будівництві 1998 р., Конвенцію № 175 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 р., Конвенцію № 177 про надомну працю 1996 р., Конвенцію № 189 про гідну працю домашніх працівників 2011 р., Конвенцію № 181 про приватні агентства зайнятості.

Висновки. Дослідивши право на справедливі умови праці, ми приходимо до висновків, що зазначене право визнане, нормативно закріплене в міжнародно-правових актах і є своєрідним стандартом, на який треба рівнятись. Відзначимо, що законодавство України не надає визначення поняття «справедливі умови праці». На нашу думку, доцільно запозичити термін «справедливі умови праці» та в повному обсязі закріпити його в національному законодавстві. Вбачається, що в перспективі це могло б посприяти удосконаленню трудового законодавства в цій сфері, його наближенню до міжнародно-правових стандартів.

Література:

1. Конституція України від 28 червня 1996 року № 254/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Декларація МОП «О соціальної справедливості в цілях справедливої глобалізації». Принята 10 юня 2008 г. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.ilo.org/wcmsp5/group/public/@dsreports.
3. Загальна декларація прав людини: прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 1997. – № 5. – Ст. 19.
4. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права : прийнятий і відкритий для підписання, ратифікації і приєднання резолюцією 2200А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 16 грудня 1966 року // Міжнародні акти про права людини. Збірник документів. – М. : Видавнична група НОРМА-ИНФА-М, 1998. – С. 60–62.
5. Конвенція МОП № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються 1970 р. // Конвенції та рекомендації МОП, ухвалені Міжнародною організацією праці (1965–1999 рр.) : у 2 т. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. – Т. II. – 1999. – С. 1413–1416.

6. Конвенція МОП № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності 1951 р. // Конвенції та рекомендації МОП, ухвалені Міжнародною організацією праці (1919–1964 рр.) : у 2 т. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. – Т. I. – 1999. – С. 449–453.
7. Конвенція МОП №111 про дискримінацію в галузі праці і занять 1958 р. // Конвенції та рекомендації МОП, ухвалені Міжнародною організацією праці (1919–1964 рр.) : у 2 т. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. – Т. I. – 1999. – С. 459–497.
8. Європейська соціальна хартія (переглянута) : прийнята Радою Європи 3 травня 1996 року, підписана Україною 7 травня 1999 року та ратифікована Законом України від 14 вересня 2006 року // Урядовий кур'єр. – 2006. – № 189.
9. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 09.12.1989 р. / Офіційний портал Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_044.
10. Трудовий кодекс України: проект Закону України від 20.05.2015р. № 1658 – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://w1.c1.rada.gov.ua>.
11. Конвенція МОП № 132 про оплачувані відпустки (переглянута у 1970 р.) // Конвенції та рекомендації МОП, ухвалені Міжнародною організацією праці (1965–1999 рр.) : у 2 т. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. – Т. II. – 1999. – С. 1413–1422.
12. Конвенція МОП № 146 про щорічні оплачувані відпустки морякам 1976р // Конвенції та рекомендації МОП, ухвалені Міжнародною організацією праці (1965–1999 рр.) : у 2 т. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. – Т. II. – 1999. – С. 1423–1432.
13. Конвенція МОП № 155 про безпеку та гігієну праці й виробниче середовище 1981 р. // Конвенції та рекомендації МОП, ухвалені Міжнародною організацією праці (1965–1999 рр.) : у 2 т. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. – Т. II. – 1999. – С. 1433–1437.
14. Кодекс Законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
15. Основи законодавства про охорону здоров'я : Закон України від 19.11.1992 р. № 2801 – XII (ред. від 01.01.2016 р). // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 4. – Ст. 19.
16. Про охорону праці : Закон України від 14 жовтня 1992 року № 2694-XII (із змін. та допов.) // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
17. Ізуїта П.О. Поняття належних та безпечних умов праці / П.О. Ізуїта // Форум права. – 2007. – № 2. – С. 71.
18. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права: прийнято і відкритий для підписання, ратифікації і приєднання резолюцією 2200 А (XXI) Генеральної Асамблеї ООН від 16.12.1966 року // Права людини. Міжнародні договори України, декларації, документи / Упоряд. Ю.К. Качуренко. – 2-е вид. – К. : Юрінформ, 1992. – С. 36–63.
19. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: прийнята Радою Європи 4 листопада 1950 року, ратифікована Законом України від 17 липня 1997 року // Урядовий кур'єр. – 2010. – № 215.

Трюхан О. А. Право на справедливые условия труда: международно-правовой аспект

Аннотация. В статье рассматриваются содержание и значение права на справедливые условия труда. Анализируются международно-правовые акты и некоторые нормы трудового законодательства. Сделаны выводы и даны предложения по усовершенствованию правового регулирования в данной сфере.

Ключевые слова: Конституция Украины, справедливость, справедливые условия труда, право на справедливые условия труда, работник, работодатель, условия труда, здоровые и безопасные условия труда.

Triukhan O. The right to fair working conditions: international legal aspects

Summary. The article deals with the content and importance of the right to fair working conditions. The article analyzes the international legal acts and some provisions of labor legislations of Ukraine. The article emphasizes that the right to fair working conditions is enshrined in major international instruments. It is noted that the right to just conditions of work combines a range of rights that protect the person in the status of the employee. It includes right to safe and healthy working conditions, right to fair wages, right to leisure, the right to equality and prohibition of discrimination. There are conclusions and suggestions for improvement of legal regulation in this area.

Key words: Constitution of Ukraine, justice, fair working conditions, right to fair working conditions, employee, employer, working conditions, healthy and safe working conditions.