

УДК 349.2

<https://doi.org/10.34142/23121661.2024.39.14>

orcid. org / 0000-0001-9859-4174

© Панаско Ю.І., 2024

Ю.І. Панаско

ХАРАКТЕРИСТИКА РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ СПРАВЕДЛИВОСТІ В ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ УМОВ ПРАЦІ

Iu. Panasko

CHARACTERISTICS OF THE IMPLEMENTATION OF THE PRINCIPLE OF JUSTICE IN THE LEGAL REGULATION OF WORKING CONDITIONS

Анотація. Метою статті є характеристика прояву принципу справедливості в правовому регулюванні умов праці. Робиться висновок, що сучасне трудове право ґрунтується на принципі справедливості, який визначає відповідну справедливу спрямованість змісту норм трудового права. Реалізація принципу справедливості відбувається у правових вимогах щодо забезпечення умов праці працівників, які за міжнародними стандартами навіть у своїй назві містять термін «справедливий».

Реалізація принципу справедливості у визначенні правового регулювання умов праці працівників полягає у транслюванні єдиного для всіх працюючих в однакових умовах і за однаковими характеристиками, підходу щодо реалізації їх права на працю з тим, щоб убезпечити їх життя і здоров'я від шкідливих виробничих факторів, дати можливість заробляти собі і своїй сім'ї на життя у розмірі, що забезпечує хоча б мінімальні потреби, створити оптимальне співвідношення поєднання робочого часу і відпочинку, надати змогу розбудовувати кар'єру завдяки професійним успіхам без дискримінації.

Зазначені характеристики прояву принципу справедливості у правовому регулюванні умов праці дають підстави для погодження з існуючою науковою думкою про тотожність понять «справедливість» і «гідність» щодо характеристики сучасної праці, а також щодо устаткування обов'язку забезпечення саме справедливої (гідної) праці сучасними державами, як іманентно притаманної складової державної політики.

Пропонується вдосконалити чинне українське законодавства задля приведення у відповідність з міжнародними стандартами та внести відповідні зміни до ч.4 ст. 43 Конституції України.

Ключові слова: принцип справедливості, працівник, роботодавець, трудові відносини, праця, трудове право, трудові права, трудовий договір, право на працю, принципи права, гідна праця, дискримінація.

Abstract. The purpose of the article is to characterize the manifestation of the principle of justice in the legal regulation of working conditions. The author notes that the emergence of law as a result of the development of human civilization, as is known, is justified by the need to satisfy the public demand for the regulation of relations. Humanity had to get a tool that would effectively strengthen the power, organize people, and provide them with guidelines for the development of their lives in a socially significant plane. Therefore, the law at each stage of the development of society responded to actual challenges and, absorbing into its norms certain ideas about the correct course of things, translated those ideals that were inherent in this or that society. Most often, with the development of civilization and the formation of axiological principles, important both for human life and for the legal regulation of relations, virtues, which formed the public perception of justice, became important. It is concluded that modern labor law is based on the principle of justice, which determines the appropriate and fair orientation of the content of labor standards. The implementation of the principle of justice takes place in the legal requirements for ensuring the working conditions of employees, which, according to international standards, even contain the word "fair" in their name.

The implementation of the principle of justice in determining the legal regulation of the working conditions of employees consists in translating a single approach for all workers under the same conditions and according to the same characteristics to the realization of their right to work in order to protect their life and health from harmful production factors, to give an opportunity to earn a living for yourself and your family in an amount that provides at least the minimum needs, to create an optimal ratio of the combination of working time and rest, to provide an opportunity to build a career thanks to professional success without discrimination.

The specified characteristics of the manifestation of the principle of justice in the legal regulation of working conditions give grounds for agreeing with the existing scientific opinion about the identity of the concepts of "justice" and "dignity" with regard to the characteristics of modern work, as well as with regard to the establishment of the obligation to ensure just (dignified) work by modern states as an immanently inherent component of state policy.

It is proposed to improve the current Ukrainian legislation in order to bring it into line with international standards and to make appropriate changes to Part 4 of Art. 43 of the Constitution of Ukraine.

Keywords: principle of justice, employee, employer, labor relations, work, labor law, labor rights, labor contract, right to work, principles of law, decent work, discrimination.

Постановка проблеми. Справедливість є категорією, що покладено у якості засади права. Саме завдяки цьому останнє здатне задовольнити потреби сучасного цивілізованого суспільства. Таким чином, кожна галузь права має спрямовувати свої норми на забезпечення справедливості. Трудове право не є виключенням. Норми цієї галузі у найвищому ступені мають бути орієнтованими на досягнення справедливості, адже право на працю, що реалізується більшістю громадян у формі трудового договору, а отже регламентується нормами трудового права, дозволяє людині та її сім'ї здійснювати своє право на життя. Більше того, навіть міжнародні стандарти акцентують увагу на важливості забезпечення саме справедливих умов праці [1, ст. 7]. Тобто вся трудова діяльність працівника має реалізовуватись на справедливому підґрунті.

Враховуючи необхідність заміни КЗпП України, що був прийнятий в радянські часи, на сучасний нормативно-правовий акт, вкрай важливим є розгляд існуючого надбання права щодо забезпечення справедливості в регулюванні умов праці задля виокремлення відповідних сучасним запитам суспільства апробованих позицій, залишення їх для регулювання відносин.

Аналіз останніх досліджень. Проблемам характеристики справедливих умов праці були присвячені роботи науковців. Так, О.О. Коваленко розглядала їх у контексті характеристики трудової діяльності неповнолітніх [2] та як підставу гідної праці [3]. О.І. Процевський, досліджуючи методологічні засади трудового права, акцентував увагу на такій засаді як справедливість [4]. О.А. Трюхан дослідила право на справедливі умови праці у порівнянні міжнародного регулювання з вітчизняним [5], І.В. Фрідманська дослідила справедливість та гуманізм як ключові конституційні засади регулювання права на заробітну плату [6].

Разом із тим, питання прояву принципу справедливості в правовому регулюванні умов праці досліджено не було, що і зумовлює визначення мети даної роботи.

Формулювання мети статті (постановка завдання). Метою статті є характеристика реалізації принципу справедливості в правовому регулюванні умов праці.

Виклад основного матеріалу. Поява права в результаті розвитку людської цивілізації, як відомо, обґрунтована необхідністю задоволення суспільного запиту на впорядкування відносин. Людство мало отримати інструмент, який ефективно б дозволяв зміцнити владу, організувати людей, надати їм вказівки-настанови розвитку свого життя у суспільно значущій площині. Тому, право на кожному етапі розвитку суспільства відповідало на актуальні виклики та, вбираючи в свої норми певні уявлення про правильний хід речей, транслиувало ті ідеали, які були притаманні тому чи іншому суспільству. Найчастіше, з розвитком цивілізації і формуванням аксіологічних принципів, важливих як для життя людини, так і для правового регулювання відносин, важливе значення отримували чесноти, які і склали суспільне уявлення про справедливість. Адже варто погодитись з В.І. Фрідманською, що «з етичних аспектів справедливості є ідеєю про правильний, належний стан речей у стосунках людей і, яка відображає правду, чесність, виконання особами своїх зобов'язань» [6, с. 112].

Переконливою є думка О.О. Коваленко, що «справедливість – це властивість будь-якої галузі права, адже право як регулятор суспільних відносин своїм призначенням має встановлення саме справедливості – того результату, на який заслуговують з огляду на уявлення в тому чи іншому суспільстві. Однак, трудове право як галузь права, що врегульовує відносини із

застосування праці як переважної частини людського життя та людської діяльності, як галузь права, що врегульовує трудові права та їх реалізацію – у більшому ступеню ніж усі інші галузі права. Тому саме трудове право серед інших галузей права – це, у більшому ступеню, право справедливості» [3, с. 195].

Справді, трудові відносини та умови, в яких вони протікають, регламентується нормами, які втілюють сучасні уявлення про справедливість. Варто згадати висловлювання О.І. Процевського, який відмічав, що «у далекій давнині справедливість визначали як *justitia est constans et perpetua voluntas suum cuique tribuere* – справедливість є постійна і незмінна воля кожному відплачувати, віддавати по заслугі. Щодо трудового права, то, без сумніву, припускається, що справедливість має бути закладеною у самому змісті норм права і тих суспільних відносинах, що регулює право» [4, с. 13].

Так на міжнародному рівні навіть в саму назву умов, в яких протікає праця, внесено термін справедливості. А саме: ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права визначає, що «держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи, зокрема:

- а) винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим:
 - i) справедливу зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, причому, зокрема, жінкам повинні гарантуватись умови праці, не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю;
 - ii) задовільне існування для них самих та їхніх сімей відповідно до постанов цього Пакту;
- б) умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни;
- с) однакову для всіх можливість просування по роботі на відповідні більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації;
- д) відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку так само, як і винагороду за святкові дні» [1, ст. 7].

Із змісту вказаної норми вбачаємо, що традиційне сучасне уявлення про справедливість вплинуло на формування змісту правових норм, які відповідно встановили, що визначальна складова права на працю – те, заради чого людина його реалізує – винагорода за працю – має бути такою, щоб забезпечити мінімальні потреби носія та реалізатора здатності до праці.

Причому припис «усім трудящим» [1, ст. 7], вочевидь, вказує на наявність встановлення деякого узагальненого мінімуму, що здатен би був задовольнити мінімальні потреби людини як соціальної істоти та її сім'ї. І це право є рівним, тобто без дискримінації, для всіх, хто знаходиться в однакових

умовах і виконує одну й ту саму роботу, бо наголошено на рівності в оплаті праці в рівних умовах (зокрема щодо чоловіків і жінок – тобто стосовно тих категорій, які найчастіше вченими та аналітиками використовуються в демонстраційних моделях демонстрації дискримінації. Адже, наприклад, за статистичними даними Міністерства економіки України на 2023 р. «за одну й ту ж виконану роботу жінки в Україні в середньому отримують на 18,6% менше, ніж чоловіки. Тобто на оплату праці зараз суттєво впливає не її якість виконання, а гендер» [8]). І така рівність в оплаті має бути складовою правового регулювання оплати праці, бо варто погодитись із Л.О. Корчевною, що «в сучасному цивілізованому світі справедливість означає здобуття всіма людьми однакових прав та свобод» [7, с. 8].

Дуже важливо, що справедливість розуміється не як зрівняйлівка. Навпаки є чіткий аргументований підхід з вимогою про забезпечення умов праці для жінок негірших від умов праці чоловіків. Тобто акцент робиться і на рівних умовах, і на рівному трудовому внеску, і на рівній складності робіт – таких умовах, які вже у відправній точці захищають працівника від дискримінації на роботі.

Далі, принцип справедливості в правовому регулюванні умов праці реалізується і через вимогу, пов'язану з плеканням людини як найвищої соціальної цінності, розуміння чого викристалізувалося в процесі розвитку людської цивілізації. Життя та здоров'я працівника є пріоритетними у виробничому процесі, отже справедливість також полягає і в тому, щоб умови праці відповідали вимогам безпеки та гігієни. Створення благ людською працею виконує важливу мету – забезпечення не тільки мінімальних потреб, а й взагалі комфортного існування людини і це здатна зробити масова організована праця, умови для якої створює роботодавець, саме та, що регламентується нормами трудового права.

Однак, в цьому процесі важливо охороняти здоров'я працівника, який володіє унікальною здатністю до праці, потрібно убезпечити його життя та здоров'я, наскільки це є можливим з урахуванням сучасного розвитку науки та техніки, від впливу шкідливих професійних факторів, передбачити концепцію управління виробничими ризиками, щоб запобігти їх виникненню або сприяти зменшенню їх появи. Ця правова вимога пріоритету життя і здоров'я працівника при провадженні трудових відносин також є реалізацією принципу справедливості в правовому регулюванні умов праці.

Включення до розуміння справедливих умов праці Міжнародним пактом про економічні, соціальні і культурні права однакової для всіх можливості просування по роботі на відповідні більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації [1, п. с, ст.7] логічно продовжує розпочатий від виникнення трудових відносин ланцюг реалізації принципу справедливості в

правовому регулюванні умов праці, оскільки трудові відносини – це свого роду ємність, в якій «живе праця». Очевидно, що цей життєвий потік не може припинятись, має оновлюватись, рухатися, що, як раз, і є можливим завдяки просуванню кар'єрними сходами. Просування по роботі має також бути рівно-доступним для всіх працівників, бути вільним від дискримінації і залежати виключно від якості роботи та трудового внеску працівника. Саме так має відображатись справедливість.

І нарешті останнє, що визначили міжнародні стандарти у площині складу справедливих умов праці, - це «відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку так само, як і винагороду за святкові дні» [1, п.д, ст.7]. Робота може виконуватись якісно тоді, коли працівник має достатній відпочинок, що досягається через обмеження робочого часу, вихідні і святкові дні. Такий природний хід речей, як дві сторони однієї медалі, відображає також справедливість в правовому регулюванні умов праці.

Прикметно, що складові міжнародного стандарту справедливих умов праці вказують фактично на ті чинники, за допомогою яких визначається гідна праця – сучасна конструкція, на забезпеченні якої наголошує Міжнародна організація праці. Варто погодитись із Л.П. Амелічевою, яка наголошує на синонімічності, тотожності понять «гідний» та «справедливий» [9, с. 73]. Також, варто погодитись і з думкою О.О. Коваленко, яка акцентує увагу на об'єктивності категорії «справедливість», а отже і «гідність» як очікуемого наслідку функціонування сучасної держави, а також наголошує «на існуванні, кореспондуючого такому очікуванню, суб'єкта, який має цю справедливість (гідність) забезпечити» [3, с. 195]. Тобто, впровадження справедливості, гідності праці у сучасній реальності – це призначення цивілізованих держав, які мають існувати для людини і заради людини.

Зазначене, дозволяє констатувати, що, не зважаючи на ратифікацію Україною Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, акцент на запровадженні права кожного саме на справедливі і сприятливі умови праці і досі відсутній в законодавстві України. Конституція України у ст.43 веде мову про «право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом» [10, ст. 43].

Однак, як бачимо, така важлива характеристика як справедливість, залишилась поза увагою українського законодавця, що, вочевидь, не відповідає проголошеному Україною курсу на відповідність вітчизняного законодавства міжнародним стандартам. І це потребує виправлення через внесення змін до ч.4 ст.43 Конституції України.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Проведене дослідження дозволяє дійти висновків, що сучасне трудове право ґрунтується на принципі справедливості, який визначає відповідну справедливу спрямованість змісту норм трудового. Реалізація принципу справедливості відбувається у правових вимогах щодо забезпечення умов праці працівників, які за міжнародними стандартами навіть у своїй назві містять термін «справедливий».

Реалізація принципу справедливості у визначенні правового регулювання умов праці працівників полягає у транслюванні єдиного для всіх працюючих, в однакових умовах і за однаковими характеристиками, підходу щодо реалізації їх права на працю з тим, щоб убезпечити їх життя і здоров'я від шкідливих виробничих факторів, дати можливість заробляти собі і своїй сім'ї на життя у розмірі, що забезпечить хоча б мінімальні потреби, створить оптимальне співвідношення поєднання робочого часу і відпочинку, надасть змогу розбудувати кар'єру завдяки професійним успіхам без дискримінації.

Зазначені характеристики прояву принципу справедливості у правовому регулюванні умов праці дають підстави для погодження з існуючою науковою думкою про тотожність понять «справедливість» і «гідність» щодо характеристики сучасної праці, а також щодо устаткування обов'язку забезпечення саме справедливої (гідної) праці сучасними державами як іманентно притаманної складової державної політики.

Пропонується вдосконалити чинне українське законодавства задля приведення у відповідність з міжнародними стандартами та внести зміни до ч.4 ст. 43 Конституції України у наступній редакції:

«Кожен має право на справедливі і сприятливі умови праці, у тому числі: на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, що забезпечувала б як мінімум усім працівникам справедливу зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, задовільне існування для них самих та їхніх сімей; умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни; однакову для всіх можливість просування по роботі на відповідні більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації».

Питання реалізації принципу справедливості у правовому регулюванні умов праці має ще багато проблемних аспектів, зокрема щодо створення ефективних механізмів забезпечення цих умов, а тому це питання є перспективним для подальших наукових досліджень.

Література

1. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. ООН: Міжнародний документ від 16.12.1966 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text.

2. Коваленко О.О. Особливості правового регулювання праці молоді. Дисертація на здобуття наук. ступ. канд. юрид. наук. Харківський національний університет імені Г.С. Сковороди. Харків. 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення 2005. 195 с. 3. Коваленко О.О. Справедливість як концепт гідної праці. Актуальні проблеми юридичної науки: збірник тез Міжнародної науково-практичної конференції Двадцяті осінні юридичні читання «Права людини в сучасному світі проблеми теорії та практики» (м. Хмельницький, 1–2 жовтня 2021 року). Хмельницький: Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова, 2021. С. 194–195. 4. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права: монографія. Х.: ХНАДУ, 2014. 260 с. 5. Трюхан О.А. Право на справедливі умови праці: міжнародно-правовий аспект. Альманах міжнародного права. №14. С. 60–70. URL: <http://inlawalmanac.mgu.od.ua/v14/9.pdf>. 6. Фрідманська В.І. Конституційне право людини і громадянина на заробітну плату. Дисертація на здобуття наук. ступ. канд. юрид. наук. Державний вищий навчальний заклад «Ужгородський національний університет». Ужгород. 12.00.02 – конституційне право; муніципальне право. 2021. 255 с. 7. Корчевна Л.О. Справедливість як категорія права. Правова держава. 2014. № 7. С. 5–9. 8. Отримують значно менше! Як планують скоротити нерівність оплати праці між чоловіками та жінками. 16.10.2023. URL: <https://vikna.tv/dlia-tebe/robota/nerivnist-oplaty-praczi-mizh-zhinkamy-ta-cholovikamy-planuyut-skorotyty/>. 9. Амелічева Л. П. Теоретичні та аксіологічні засади правового регулювання гідної праці в сучасних умовах державотворення: монографія. Вінниця: ТОВ «Твори», 2020. 360 с. 10. Конституція України. Верховна Рада України. Закон України від 28.06.1996. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.