

## ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.22

КОНОНЕНКО О.Ю.

ЗНАЧЕННЯ ПРИНЦИПУ СПРАВЕДЛИВОСТІ  
В ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

У статті досліджено та проаналізовано питання значення принципу справедливості в правовому регулюванні трудових відносин. Розглянуто особливості й основні компоненти вищезазначеного поняття. Досліджено особливості впровадження принципу справедливості в правовому регулюванні трудових відносин. Проведено порівняльно-правовий аналіз застосування принципу справедливості в правовому регулюванні трудових відносин в Україні та закордонних країнах і зроблена пропозиція щодо створення ефективного юридичного механізму реалізації, охорони та захисту трудових прав працівників, підґрунтям якої має бути законодавча інноваційна норма, за якою нормотворча і правозастосовна діяльність у сфері праці має ґрунтуватися на принципі справедливості.

*Ключові слова:* принцип права, справедливість, правове регулювання, права людини, право на працю, трудове право, трудові відносини.

В статье исследованы и проанализированы вопросы значения принципа справедливости в правовом регулировании трудовых отношений. Рассмотрены особенности и основные компоненты вышеупомянутого понятия. Исследованы особенности внедрения принципа справедливости в правовое регулирование трудовых отношений. Проведен сравнительно-правовой анализ применения принципа справедливости в правовом регулировании трудовых отношений в Украине и зарубежных странах и предложено создание эффективного юридического механизма реализации, охраны и защиты трудовых прав работников, основой которого должна стать законодательная инновационная норма, по которой нормотворческая и правоприменительная деятельность в сфере труда должна основываться на принципе справедливости.

*Ключевые слова:* принцип права, справедливость, правовое регулирование, права человека, право на труд, трудовое право, трудовые отношения.

The article examines and analyzes the question of the importance of the principle of justice in the legal regulation of labor relations. Features and main components of the aforementioned concept are reconsidered. The peculiarities of the introduction of the principle of justice in the legal regulation of labor relations are investigated. A comparative and legal analysis of the application of the principle of justice in the legal regulation of labor relations in Ukraine and foreign countries was conducted and a proposal was made to create an effective legal mechanism for the implementation, protection and protection of workers' labor rights, which should be based on the legislative provision of an innovative norm, according to which normative and law enforcement activities in the field of works should be based on the principle of justice.

*Key words:* principle of law, justice, legal regulation, human rights, right to work, labor law, labor relations.

**Вступ.** Одним із проявів верховенства права є те, що право не обмежується лише законодавством, а включає й інші соціальні регулятори, зокрема, норми моралі, традиції, звичаї, які легітимовані суспільством і зумовлені історично досягнутим його культурним рівнем. Всі ці

© КОНОНЕНКО О.Ю. – аспірант (Науково-дослідний інститут правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України)

елементи об'єднуються якістю, що відповідає ідеології справедливості. Остання є моральною складовою частиною та характеристикою сутності правового забезпечення трудових і пов'язаних із ними відносин. Особливість механізму реалізації справедливості в трудовому праві полягає в тому, що вона, на відміну від інших моральних вимог, має найбільш чіткий, формально-визначений характер і може пов'язуватися з державним примусом.

Правове регулювання трудових відносин вимагає сьогодні створення такого правового механізму, який би максимально враховував інтереси всіх учасників процесу праці в неухильно-му зміцненні трудової дисципліни.

Принцип соціальної справедливості в трудовому праві базується на конституційних положеннях, що (а) Україна – соціальна держава (ст. 1 Основного закону), (б) людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю (ст. 3 Основного закону). Соціальна справедливість і соціальна солідарність суспільства належать до головних критеріїв оцінки ступеня соціальності правової демократичної держави. За допомогою такого інструмента, як правова норма, держава, керуючись принципом справедливості, регулює соціально-трудоу сферу, впливає на творення нових трудових відносин, зокрема, здійснює реформи, забезпечує організацію та функціонування механізму нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю, і, найважливіше, гарантує трудові права і законні інтереси громадян.

Хоча правові основи забезпечення можливості людей жити краще, відповідно до рівня економічного розвитку країни, їхнього вкладу у створення національних багатств, мають бути встановлені й гарантовані державою, проте підтримка працівника з боку держави не повинна розцінюватись ним як вседозволеність, безкарність. Захищаючи свої соціально-економічні права й інтереси, працівники мають зважати й на інтереси роботодавців.

**Постановка завдання.** Предметом дослідження статті є питання значення принципу справедливості як змістовний складник механізму реалізації принципу справедливості в сучасних трудових відносинах.

**Мета статті** полягає в тому, щоб на основі теорії права, загально філософської методології та праць учених із цієї проблематики виявити і дослідити питання значення принципу справедливості в правовому регулюванні трудових відносин і визначити особливості використання принципу справедливості під час дослідження правових явищ у трудовому праві.

**Результати дослідження.** Питання значення принципу справедливості в правовому регулюванні трудових відносин досліджували: О. Мельник, О. Марушева, В. Голобородько, В. Журавльов, С. Прилипко, О. Прокопенко, В. Самохвалов, Т. Занфірова, Т. Коляда, Т. Мозоль, Н. Черткова, М. Бару, В. Буряк, С. Вавженчук, С. Іванов, С. Лукаш, Ю. Орловський, В. Процевський, О. Процевський, М. Пурей, Г. Чанишева, О. Ярошенко, С. Черноус та інші.

Правове регулювання є складним системним явищем, про що свідчить його структура. Складність правового впорядкування зумовлена складністю суспільних відносин, що вимагають різного характеру впливу.

Протягом становлення України як незалежної держави система трудового законодавства зазнала радикальних змін (ухвалено багато нових законодавчих актів, ратифіковано низку важливих міжнародних угод – О. К.). Однак, незважаючи на достатньо серйозну роботу, проблема дотримання трудових прав громадян залишається однією з найбільш актуальних. Системі національного законодавства про працю притаманні такі риси, як: нестабільність, безсистемність, дублювання; закони часто змінюються та доповнюються, що суттєво змінює зміст і спрямування державної політики у сфері трудових відносин.

Погодимось з О. Ярошенко, який зазначає: «Перед трудовим законодавством за сучасних умов стоїть складне завдання: зробити правове регулювання праці соціально справедливим, адекватно відображаючим реалії суспільного життя, одночасно зберігши соціальне призначення трудового права, максимально захистивши інтереси працівника як найбільш уразливої сторони трудового договору. Ця мета може бути досягнута лише за умови високої внутрішньої організації системи трудового права, несуперечливості закладеного в її підгрунтя нормативно-правового матеріалу, ефективного поєднання норм цієї галузі права із приписами інших галузей <...> Виникла необхідність створення правової системи, орієнтованої не на жорстку державну регламентацію суспільних відносин, а на поєднання різних (переважно договірних) методів управління. Процес створення якісно нового законодавства перебуває в початковій стадії, наштовхується на численні рифи й підводні камені антидемократичного, а нерідко й авторитарного характеру, протистояння законодавчої й виконавчої гілок влади» [1, с. 342].

У трудовому праві категорія «справедливість» належить до оціночних. Їй притаманні ознаки, що відбивають лише соціальну значущість цього явища, але водночас «справедливість» не містить ознак, що характеризують емпірично фіксовані її властивості. Це виражена в правовій нормі абстрактна характеристика, що має бути неодмінно конкретизована правозастосовним органом під час реалізації.

Так, відповідно до ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення» [2], у здійсненні заходів щодо забезпечення зайнятості населення беруть участь і роботодавці шляхом створення умов для реалізації громадянами права на працю. Водночас коло їхніх обов'язків у цій царині має вичерпний характер і виглядає так: 1) забезпечувати гідні умови праці, які відповідають вимогам законодавства у сфері оплати праці, охорони і гігієни праці; 2) вживати заходів для запобігання масовим звільненням; 3) вживати інших заходів щодо сприяння зайнятості населення, передбачених колективними договорами й угодами, укладеними на національному, галузевому та регіональному рівнях; 4) своєчасно та в повному обсязі подавати територіальним органам центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, інформацію про попит на робочу силу (вакансії) [3], а також заплановане масове звільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці [4]; 5) проводити попередні консультації з первинною профспілковою організацією, з якою укладено колективний договір, залучення працівників інших роботодавців, зокрема й працівників суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва в працевлаштуванні.

Бачимо, що ідея справедливості пронизує всі сфери життя суспільства, однак найбільш яскраве вираження вона дістає в праві, яке і регулює найважливіші суспільні відносини. Завдячуючи праву, те, що було винятково тільки моральним, набуває сили закону. Право має бути справедливим. Право або розглядається як втілення справедливості, або висувається мета узгодити його зі справедливістю. 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 охоплює й інші соціальні регулятори, зокрема, норми моралі, традиції, звичаї тощо, які легітимовані суспільством і зумовлені історично досягнутим культурним рівнем суспільства.

Варто зазначити, що чинний Кодекс законів про працю України [5] категорію «справедливість» у жодній із норм не згадує та зміст її не розкриває. На відміну від чинного нормативно правового акта, наріжною основою новітнього трудового законодавства має стати принцип справедливості. Не випадково, у проекті Трудового кодексу України (реєстраційний № 1658, текст доопрацьований, від 20 травня 2015 р.) [6] відповідний термін вживається.

Так, за ст. 2 проекту Трудового кодексу України, правове регулювання трудових відносин ґрунтується, зокрема, на таких принципах: забезпечення судового захисту трудових, соціально-економічних прав, честі та гідності учасників трудових відносин, зокрема й гарантування права на справедливе розв'язання індивідуальних і колективних трудових спорів; соціальної справедливості, зокрема й справедливого, неупередженого розподілу результатів праці як основи соціального миру.

Категорія «справедливість» вживається в кодифікованих актах про працю іноземних держав. Наприклад, Трудовий кодекс Республіки Білорусь [7] згадує аналізований термін тільки в контексті права працівників на гарантовану справедливу частку винагороди за працю відповідно до її кількості, якості та суспільного значення, але не нижче рівня, що забезпечує працівникам та їхнім сім'ям вільне й гідне існування (ст. 11). Повторюється цей підхід у ст. 4 Трудового кодексу Республіки Таджикистан [8].

Ст. 5 Трудового кодексу Республіки Молдова [9] до основних принципів регулювання трудових відносин та інших безпосередньо пов'язаних із ними відносин віднесені такі: забезпечення права кожного працівника на справедливі умови праці, зокрема й ті, що відповідають вимогам безпеки та гігієни праці; гарантування права кожного працівника на своєчасну, у повному розмірі та справедливу оплату праці, що забезпечує йому і його сім'ї гідне існування.

Ст. 3 Трудового кодексу Республіки Вірменія [10] основними принципами трудового законодавства називає забезпечення для кожного працівника права на справедливі умови праці (зокрема й умови щодо гарантування безпеки й умови, що відповідають вимогам гігієни, право на відпочинок); забезпечення для кожного працівника права на своєчасну й у повному обсязі справедливу винагороду за працю не нижче встановленого законом мінімального розміру заробітної плати.

Повертаючись до українського законодавства, варто зазначити, що термін «справедливість» не вживається і в інших спеціальних законодавчих актах про працю. Однак така категорія зга-

дується в спеціальних нормативних документах. Так, ст. 3 Закону України «Про державну службу» [11] одним з основних принципів, на якому ґрунтується державна служба, визнає гуманізм і соціальну справедливість. Ці ж принципи віднесені до основних у відповідних службах ст. 3 Закону України «Про дипломатичну службу» [12] та ст. 4 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» [13].

«Кожній епосі та культурі притаманні свої уявлення щодо джерел і витоків поняття справедливості. Як правило, ці теорії мають суперечливий характер. Дискусія точиться не тільки щодо оцінки окремих випадків, правил і системи правил щодо оцінки таких випадків; суперечливість поглядів виявляється у визначенні критеріїв справедливого і несправедливого. Проблемним є також визначення буття справедливості в праві», – говорить О. Прокопенко [14, с. 13].

Справді, поняття «справедливість» є складним і багатогранним. Феномен цього явища викликав зацікавленість учених-дослідників протягом тривалого часу.

На початку звернемося до семантичного розуміння поняття, що нами вивчається. Категорія «справедливість» походить від слова «право» (правий, правда), (латинською мовою *justitia* – справедливість, від *jus* – право). У літературі зазначається, що «правове» у своїй основі завжди конкретизується як справедливий, «праведний», а терміни «правове», «право», «справедливість», «праведне» близькі за змістом [15, с. 355]. Однак наявність спільних властивостей справедливості і права не дає підстав ототожнювати дані поняття, оскільки правове не завжди є справедливим, справедливе завжди не обмежується правовою сферою. Навіть втілюючись у конкретній системі, справедливість залишається явищем моральності і правосвідомості.

У правовому регулюванні трудових і пов'язаних із ними відносин категорія «справедливість» застосовується в 2-ох основних значеннях: з одного боку, як основна мета, яку прагне досягти нормотворець у відповідній царині, а з другого – як процес реалізації чинного законодавства про працю.

Соціально справедливим є такий стан трудових відносин, коли інтереси працівника і роботодавця реалізуються на партнерській основі. Що, однак, не виключає необхідності захисту інтересів працівника як більш слабкої сторони трудового договору з боку держави. Принцип справедливості покликаний впорядкувати й забезпечувати взаємодію всіх складових ланок механізму правової регламентації трудових відносин. Інші ж принципи в забезпеченні цього завдання розвивають окремі сторони принципу справедливості, виступаючи його реалізацією в тому чи іншому напрямі. Основною метою такої координації є узгодження дії окремих принципів трудового права з метою найбільш правильного вирішення покладених на неї завдань.

**Висновки.** Сучасне законодавство про працю, зокрема й проектове, має здійснити прорив у концептуальному підході до питань опосередкування трудових і пов'язаних із ним відносин, відмовившись у багатьох випадках від жорсткого централізованого регулювання і надавши працівнику та роботодавцю як сторонам трудового договору право в усіх допустимих формах брати участь у визначенні своїх прав і обов'язків. Цей процес, безперечно, має прогресивне значення, що полягає у визначенні можливості сторін трудових правовідносин адаптувати трудове законодавство, що виходить із загальних уявлень про належний порядок у сфері праці, до реальних умов, в яких проходить трудова діяльність, дозволяє врахувати все різноманіття й особливості розвитку виробничих процесів, визначити ступінь підвищення рівня мінімально закріплених законодавцем гарантій у сфері праці залежно від фінансово-економічних і організаційно-управлінських умов конкретного підприємства, установи чи організації.

Справедливість відображає соціально-економічні відносини, які існують в певному суспільстві. Це складний феномен, який є підґрунтям взаємодії політики, моралі, економіки та права. Справедливість забезпечує, щоб соціальні відносини були колективно корисними, щоб вигоди однієї сторони не досягалися за рахунок іншої. Тобто йдеться про наявність у цьому явищі таких вимог, як загальність, рівність і неупередженість.

Справедливість – це обов'язковість, виконання якої люди вимагають один в одного. Вона має пріоритет у суспільній моралі та становить єдиний критерій легітимності суспільного порядку, уповноваженого на застосування примусу. Одним із проявів верховенства права є те, що право не обмежується лише законодавством як однією з його форм, а включає й інші соціальні регулятори, зокрема, норми моралі, традиції, звичаї тощо, які легітимовані суспільством і зумовлені історично досягнутим культурним рівнем суспільства. Всі ці елементи права об'єднуються якістю, що відповідає ідеології справедливості.

Єдність права й моралі полягає в тому, що: а) вони представляють собою різновиди соціальних норм; б) мають на меті ті самі завдання – упорядкування суспільних відносин, розвиток

особистості, захист прав людини, утвердження ідеалів свободи, справедливості й рівності. Сила правових норм значно збільшується, якщо вони спираються не тільки на владу та відповідний апарат, але і на мораль. Норми моралі спираються на такі, що складаються в суспільній свідомості, уявлення про добро і зло, честь і гідність тощо, які виробляються релігією, філософією, мистецтвом у процесі етичного осмислення світу.

У системі цілей правової системи справедливість посідає пріоритетне місце, являє собою беззаперечну цінність, яка не може бути обмежена лише міркуваннями щодо їхньої ефективності або належної організації. Право має бути справедливим. Право або розглядається як втілення справедливості, або висувається мета узгодити його зі справедливістю. Справедливість – одна з основних засад права, є вирішальною у визначенні його як регулятора суспільних відносин, одним із загальнолюдських вимірів права. Таке розуміння права не дає підстав для його ототожнення із законом, який іноді може бути й несправедливим.

#### Список використаних джерел:

1. Ярошенко О. Джерела трудового права України : дис. ... д. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право, право соціального забезпечення» / О. Ярошенко ; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2007. – 476 с.
2. Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067–VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.
3. Про затвердження форми звітності № 3-ПН «Інформація про попит на робочу силу (вакансії)» та Порядку її подання : наказ Мінсоцполітики України від 31 травня 2013 р. № 316 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 50. – Ст. 1824.
4. Про затвердження форми звітності № 4-ПН «Інформація про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці» та Порядку її подання: наказ Мінсоцполітики України від 31 травня 2013 р. № 317 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 50. – Ст. 1825.
5. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР від 10 грудня 1971 р. № 322–VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – Ст. 375.
6. Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1658, текст доопрацьований, від 20 травня 2015 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).
7. Трудовой кодекс Республики Беларусь : утв. Законом Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296–3 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – № 80. – 2/70.
8. Трудовой кодекс Республики Таджикистан : утв. Законом Республики Таджикистан от 15 мая 1997 г. // Ахбори Маджлиси Оли Респуб. – Таджикистан. – 1997. – № 9.
9. Трудовой кодекс Республики Молдова : утв. Законом Республики Молдова от 28 марта 2003 г. № 154 // Monitorul Oficial. – 2003. – № 159–162.
10. Трудовой кодекс Республики Армения : Закон Республики Армения от 9 ноября 2004 г., № НО-124 // Официальные ведомости Республики Армения. – 2004. – № 69 (368). – Ст. 1385.
11. Про державну службу : Закон України від 16 грудня 1993 р. № 3723–XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.
12. Про дипломатичну службу : Закон України від 20 вересня 2001 р. № 2728–III // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – № 5. – Ст. 29.
13. Про службу в органах місцевого самоврядування : Закон України від 7 червня 2001 р., № 2493–III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 33. – Ст. 175.
14. Прокопенко О. Право на справедливий суд : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.10 «Судоустрій; прокуратура та адвокатура» / О. Прокопенко ; Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого». – Х., 2011. – 283 с.
15. Теория государства и права : [учебн.] / отв. ред.: В. Михайлович, В. Перевалов. – М. : Инфра-М ; Норма, 1997. – 570 с.