

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ

КОНОНЕНКО ОЛЕКСАНДР ЮРІЙОВИЧ

УДК 349.22

СПРАВЕДЛИВІСТЬ ЯК ГУМАНІСТИЧНА ОСНОВА
ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

12.00.05 «Трудове право;
право соціального забезпечення»

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Харків – 2018

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана у Науково-дослідному інституті правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України.

Науковий керівник – доктор юридичних наук, професор **Прилипко Сергій Миколайович**, Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, професор кафедри трудового права, дійсний член (академік) НАПрН України.

Офіційні опоненти:

доктор юридичних наук, професор **Андріїв Василь Михайлович**, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету;

кандидат юридичних наук **Андрющенко Катерина Михайлівна**, Департамент територіального контролю Харківської міської ради, завідувач сектору загально-правової роботи відділу правового забезпечення.

Захист відбудеться «24» червня 2018 р. о 13 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.700.02 у Харківському національному університеті внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, просп. Льва Ландау, 27.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Харківського національного університету внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, просп. Льва Ландау, 27.

Автореферат розіслано «22» травня 2018 року.

**Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради**

Є. Ю. Подорожній

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Обґрунтування вибору теми дослідження. Сучасне розуміння права передбачає визнання людини найвищою соціальною цінністю, а забезпечення та реалізацію невід'ємних її прав – головним сенсом діяльності держави. На основі гуманістичної за своєю сутністю галузі трудового права формується нове і вище за своїми характеристиками нормативно-правове регулювання відносин у сфері праці. Частина 1 ст. 8 Конституції України проголосила, що в Україні визнається і діє принцип верховенства права, який розглядається як одна з найважливіших умов забезпечення ефективності законодавчого регулювання в умовах громадянського суспільства, демократичної, соціальної та правової держави.

Одним з 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. Усі ці елементи об'єднуються якістю, що відповідає ідеології справедливості. Остання є моральною складовою та характеристикою сутності правового забезпечення трудових і пов'язаних із ними відносин. Особливість механізму реалізації справедливості у трудовому праві полягає в тому, що вона, порівняно з іншими моральними вимогами, має найбільш чіткий, формально-визначений характер та може пов'язуватися з державним примусом. В ідеалі як саме трудове право, так і відповідна галузь законодавства повинні неухильно слідувати справедливості, слугувати засобом її вираження, охорони та захисту. Дослідження справедливості як одного з основних принципів трудового права є досить складним, тож вимагає аргументованих і науково виважених підходів.

Теоретичне підґрунтя проведеного дослідження склали доктринальні наукові праці таких знаних фахівців у галузі трудового права, як М. Г. Александров, В. М. Андріїв, К. М. Андрущенко, М. Й. Бару, В. Я. Буряк, С. В. Вавженчук, Д. В. Журавльов, Т. А. Занфірова, С. С. Лукаш, Ю. П. Орловський, С. М. Прилипко, В. О. Процевський, О. І. Процевський, Г. І. Чанишева, Ю. В. Черткова, С. М. Черноус, О. М. Ярошенко та ін. Однак, незважаючи на цінність доробку цих вчених, у вітчизняній науці трудового права досі відсутнє комплексне дослідження, яке б формувало цілісне уявлення про місце справедливості в системі принципів трудового права, її сутність і специфіку, значення справедливості як регулятора соціально-трудова відносин, роль у юридико-правовому механізмі захисту прав і законних інтересів сторін трудового договору.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація виконувалась у Науково-дослідному інституті правового

забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України згідно з темою «Концептуальні засади становлення інноваційного суспільства в Україні» (№0114U002468) (строк реалізації 1 січня 2014 р. – 31 грудня 2015 р.), узгоджується з Пріоритетними напрямками розвитку правової науки на 2011-2015 роки, затвердженими постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 24 вересня 2010 р., №14, та Переліком перспективних напрямів кандидатських та докторських дисертацій за юридичними спеціальностями, затвердженим постановою Президії Національної академії правових наук України від 18 жовтня 2013 р., №86/11.

Мета і завдання дослідження. Мета дослідження полягає в тому, щоб з урахуванням доктринальних положень теорії держави і права, філософії права, а також науки трудового права, критичного опрацювання загальноновизнаних міжнародних стандартів, чинного національного й зарубіжного законодавства, правозастосовної практики дати змістовну характеристику принципу справедливості у трудовому праві, уточнити його місце у системі принципів цієї галузі права, охарактеризувати особливості його нормореалізації і на цій підставі сформулювати рекомендації, спрямовані на вдосконалення законодавства у відповідній царині.

Багатоплановість і комплексність реалізації зазначеної мети зумовили необхідність вирішення таких задач:

- з'ясувати значення справедливості у правовому регулюванні відносин у сфері праці;
- провести розмежування принципу справедливості з іншими принципами трудового права;
- охарактеризувати справедливість як загальноновизнаний міжнародно-правовий стандарт у сфері праці;
- виокремити основні способи реалізації принципу справедливості у трудовому праві;
- розкрити специфіку синтезу єдності і диференціації правового регулювання праці;
- окреслити сферу дії законодавства про працю;
- висвітлити особливості централізованого, локального й індивідуального правового регулювання праці;
- установити суть права на справедливу оплату праці;
- визначити основні прояви принципу справедливості у дисциплінарній та матеріальній відповідальності;
- сформулювати науково обґрунтовані пропозиції з удосконалення нормативно-правового забезпечення у досліджуваній сфері.

Об'єктом дослідження є теоретичні та прикладні проблеми реалізації принципу справедливості як основної вимоги нормотворчої діяльності у

трудовому праві, а також його вплив на підвищення ефективності правозастосування у відповідній царині.

Предметом дослідження стала справедливість як принцип трудового права в умовах формування в Україні ринкової економіки.

Методи дослідження. Методологічна основа дисертації зумовлюється багатоплановістю обраної проблеми, ґрунтується на комплексно-системному, інтегративно-синтезному підходах і виявляється у застосуванні різноманітних методів пізнання залежно від конкретних аспектів дослідження. Філософський аналіз пов'язаний із розглядом законності у сфері праці через призму аксіології, що обумовило висновки про цінність, моральність та справедливість права. У підґрунтя методології дослідження покладено діалектичний метод – категорія «справедливість» розглянута як явище, що знаходяться у постійному розвитку та взаємодії з іншими загальнолюдськими цінностями (підрозділ 1.1). Історичний метод використовувався у ході звернення до генези наукових вчень про соціальну справедливість і її взаємовпливу з правом (підрозділ 1.1). Методом порівняльно-правового аналізу опрацьовувались загальновизнані світові правові стандарти у досліджуваній сфері (підрозділ 1.2). Системний метод дозволив питання єдності і диференціації правового регулювання праці (підрозділ 2.1), а також централізованого, локального й індивідуального правового регулювання праці (підрозділ 2.2) розглянути через призму відмінності змісту їх складників з одночасною спільністю мети правового забезпечення – захист прав і законних інтересів працівників і роботодавців. Формально-догматичний метод послужив детальному аналізу нормативно-правових актів щодо оплати праці, дисциплінарної і матеріальної відповідальності, виявленню прогалин (підрозділи 3.1, 3.2). Прогностичний метод використано у формулюванні рекомендацій, спрямованих на удосконалення законодавства у досліджуваній сфері і практики його застосування (підрозділи 3.1, 3.2).

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що у вітчизняній науці трудового права подана на захист дисертація є першою спробою у рамках закінченого комплексного самостійного наукового юридичного дослідження, проведеного з використанням сучасних досягнень історії і філософії права, а також загальної теорії держави і права, із загальнотеоретичних позицій проаналізувати вплив справедливості на правове регулювання трудових і пов'язаних із ними відносин в умовах формування ринкової економіки в Україні, а також охарактеризувати механізм цієї взаємодії. Новація дослідження пояснюється також своєчасною постановкою проблеми, ретельним аналізом нових ідей, вивченням сучасних світових тенденцій розвитку правової регламентації в розглядуваній сфері.

Проведене дослідження дало змогу сформулювати низку положень і висновків, котрі відповідають вимогам наукової новизни та мають значення для науки трудового права, а саме:

уперше:

– обстоюється думка, що 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 напрямку;

– аргументується потреба створення ефективного юридичного механізму реалізації, охорони та захисту трудових прав працівників, у підґрунтя якого має бути законодавчо покладена інноваційна правова норма, за якою нормотворча і правозастосовна діяльність у сфері праці має ґрунтуватися на принципі справедливості;

– формулюється пропозиція щодо внесення змін у ст. 43 Конституції України шляхом її доповнення частиною такого змісту: «Кожен має право на справедливу оплату праці залежно від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці, але не нижче від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати»;

– з метою створення умов для ефективного функціонування ринку праці, забезпечення справедливих умов праці, захисту прав і законних інтересів найманих працівників, поліпшення діяльності правозастосовних органів доводиться необхідність у новий Трудовий кодекс України включити спеціальну статтю, присвячену сфері дії законодавства про працю. Сформульовано редакцію цієї норми;

– позаяк трудове законодавство України покликане відігравати важливу роль стабілізуючого чинника у формуванні та розвитку соціально-трудова відносин, їх упорядкуванні, забезпеченні правомірної діяльності суб'єктів трудового права, аргументується доцільність законодавчого закріплення правової норм, якою визначити коло відносин, які можуть бути врегульовані виключно актами законодавства про працю. Внесено пропозиції щодо її змістовного наповнення;

– з метою упорядкування оплати праці всіх найманих працівників, створення механізму оптимальних міжгалузевих та міжпосадових співвідношень в оплаті праці формулюється доручення Кабінету Міністрів України розробити та затвердити Єдину тарифну сітку розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників, яку поширити на всіх роботодавців незалежно від їх форми власності й організаційно-правової форми створення;

– виокремлено й охарактеризовано наступні прояви вимоги справедливості юридичної відповідальності у трудовому праві: а) за один дисциплінарний проступок чи одне матеріальне правопорушення винна

особа не може бути двічі притягнена до юридичної відповідальності відповідного виду; б) відповідальність носить індивідуальний характер; в) при притягненні працівника до відповідальності не допускається приниження його честі і гідності; г) законодавство про працю, що встановлює дисциплінарну чи матеріальну відповідальність або посилює її, зворотної дії не має;

удосконалено:

– підхід, за яким у правовому регулюванні трудових і пов'язаних із ними відносин категорія «справедливість» застосовується у двох основних значеннях: з одного боку, як основна мета, яку прагне досягти нормотворець, а з іншого – як процес реалізації чинного законодавства про працю;

– обґрунтування того, що поєднання єдності і диференціації правового регулювання праці є способом забезпечення справедливості у трудовому праві;

набули подальшого розвитку:

– розуміння того, що соціально справедливим є такий стан трудових відносин, коли інтереси працівника і роботодавця реалізуються на партнерській основі;

– твердження, що міжнародне співтовариство виходить із того, що соціальний розвиток ґрунтуються на повазі гідності й цінності людської особистості і забезпечує розвиток прав людини та соціальної справедливості. До стратегічних завдань правотворчої діяльності Міжнародної організації праці, спрямованих на досягнення соціальної справедливості в умовах світової глобалізації, належить таке: а) сприяння зайнятості завдяки формуванню стабільності інституціонального й економічного середовища; б) розробка і розширення заходів соціального захисту працівників, які б носили стійкий характер і відповідали національним умовам, у тому числі; в) сприяння соціальному діалогу і трипартизму; г) дотримання, сприяння і реалізація основних принципів і прав у сфері праці, які мають особливу важливість і як основоположні права, і як сприятливі умови, необхідні для всеосяжного вирішення всіх стратегічних завдань;

– позиція, що завдяки поєднанню централізованого, локального й індивідуального правового регулювання можливо організувати трудові і пов'язані відносини їх учасників, враховуючи як їх індивідуальні потреби, так і суспільні інтереси. Завдяки їх комбінуванню компенсуються недоліки одних видів правового регулювання за рахунок переваг інших і тим самим забезпечується справедливість.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що отримані у ході дослідження висновки та внесені пропозиції можуть бути впроваджені:

а) у науково-дослідницькій роботі – для подальшого теоретичного вивчення системи принципів трудового права загалом та місця у ній принципу справедливості, методу та функцій трудового права;

б) у правотворчості – при напрацюванні змін і доповнень до Конституції України, Законів України «Про оплату праці», «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог», інших законодавчих актів про працю, а також для удосконалення проекту Трудового кодексу України;

в) у навчальному процесі – під час вивчення навчальних дисциплін «Трудове право України», «Міжнародні соціальні стандарти», «Оплата праці», підготовки відповідних робочих програм і навчальних планів, а також написання підручників і навчальних посібників;

г) у правозастосуванні – у практичній діяльності сторін соціального діалогу, судів, органів державного нагляду й контролю за додержанням законодавства про працю, а також працівників і роботодавців.

Апробація результатів дисертації. Результати дисертації обговорювалися на засіданнях вченої ради Науково-дослідного інституту правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України. Ключові положення роботи були представлені автором на науково-практичних конференціях, серед яких: Всеукраїнська науково-практична конференція «Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства» (м. Харків, 27 листопада 2015 р.); Міжнародна науково-практична конференція «Ефективність норм права» (м. Київ, 17 листопада 2016 р.); Всеукраїнська науково-практична конференція «Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення» (м. Харків, 28 жовтня 2016 р.); Всеукраїнська науково-практична конференція «Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення» (м. Харків, 3 листопада 2017 р.).

Публікації. Основні теоретичні положення й висновки, сформульовані в дослідженні, знайшли відображення у чотирьох статтях у фахових наукових виданнях України, одній статті у науковому періодичному виданні іншої держави і тезах чотирьох доповідей на наукових і науково-практичних конференціях.

Структура й обсяг дисертації зумовлена предметом, метою та завданнями дослідження, логікою і послідовністю розкриття теми й викладення результатів. Вона складається зі вступу, трьох розділів, які включають шість підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатку. Загальний обсяг дисертації – 205 сторінок, із них основного тексту – 176 сторінок, кількість використаних джерел – 216 найменувань.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У вступі обгрунтовано актуальність теми дослідження, визначено зв'язок роботи з науковими програмами, темами, планами, мета, задачі, об'єкт і предмет, методи, наукову новизну дослідження, практичне значення одержаних результатів, дані про їх апробацію та публікації.

Розділ 1 «Справедливість як засаднича категорія трудового права» включає два підрозділи.

У підрозділі 1.1. *«Роль і значення справедливості у правовому регулюванні відносин у сфері праці»* дисертант стверджує, що справедливість – 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 у одного. Вона має пріоритет у суспільній моралі та складає єдиний критерій легітимності суспільного порядку, уповноваженого на застосування примусу. Одним з 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. Усі ці елементи права об'єднуються якістю, що відповідає ідеології справедливості. 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 отожднення із законом, який іноді може бути й несправедливим.

У правовому регулюванні трудових і пов'язаних із ними відносин категорія «справедливість» застосовується у двох основних значеннях: з одного боку, як основна мета, яку прагне досягти нормотворець у відповідній царині, а з іншого – 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 напрямку. Основною метою такої координації є узгодження дій окремих принципів трудового права з метою найбільш правильного вирішення покладених на неї завдань.

Принцип соціальної справедливості у трудовому праві ґрунтується на конституційних положеннях, що Україна – соціальна держава (ст. 1 Основного Закону), а 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 інструменту, як правова норма, держава, керуючись принципом справедливості, регулює соціально-трудова сферу, впливає на творення нових трудових відносин, у тому числі здійснюючи реформи, забезпечує організацію та функціонування механізму нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю, і що найбільш важливо гарантує трудові права і законні інтереси громадян.

У підрозділі 1.2. *«Справедливість – загально визнаний міжнародно-правовий стандарт у сфері праці»* здобувач виходить із того, що незважаючи на наявність у світі плюралізму правових систем, наявні вічні цінності, що є незаперечними для будь-якої держави. Міжнародне співтовариство виходить із того, що соціальний розвиток ґрунтуються на повазі гідності і цінності людської особистості і забезпечує розвиток прав людини і соціальної справедливості. Соціальний розвиток вимагає надання кожній людині права на працю і вільний вибір заняття.

Встановлено, що Міжнародна організація праці у своїй правотворчій діяльності виокремлює певні стратегічні завдання, спрямовані на досягнення соціальної справедливості в умовах світової глобалізації. При цьому, ці завдання розглядаються як такі, що нерозривно пов'язані між собою, взаємозалежні і взаємодоповнюючі. Нездатність вирішувати будь-яке з них сповільнить хід вирішення інших.

Досягнення соціальної справедливості у сфері праці визнається однієї із головних цілей соціальної політики на європейському регіональному рівні. Ефективна реалізація права на справедливі умови праці передбачає: забезпечення поінформованості працівників про суттєві умови трудового договору та умови праці; усунення і мінімізація ризиків, що властиві роботам з небезпечними або шкідливими умовами праці; встановлення розумної тривалості робочого часу; забезпечення щотижневого відпочинку; встановлення оплачуваних щорічної відпустки і державних святкових днів; захист працівників, зайнятих на роботах у нічний час.

Ефективна реалізація права на справедливий винагороду передбачає: право працівників на таку винагороду, що забезпечує їм і їх сім'ям достатній життєвий рівень; право на підвищену оплату праці за роботу в надурочний час; рівну винагороду за працю рівної цінності; розумний строк попередження про звільнення з роботи; дозвіл відрахувань із заробітної

плати тільки на умовах і у розмірах, передбачених законодавством або колективними договорами й угодами.

Розділ 2 «Основні способи реалізації принципу справедливості у трудовому праві» містить два підрозділи.

У підрозділі 2.1. «Поєднання єдності і диференціації правового регулювання праці» обстоюється позиція, що встановлюючи єдиний обов'язковий мінімальний рівень трудових прав і гарантій для працівників, законодавство про працю забезпечує реалізацію загального стандарту справедливості у сфері праці по відношенню до всіх осіб, які знаходяться у трудових правовідносинах, безвідносно до тих чи інших юридично значимих характеристик як самої особи, так і виконуваної нею роботи. Як наслідок, будь-яка особа, яка працює на умовах трудового договору, отримує право вимагати як від роботодавця, так і від держави надання базового набору трудових прав і гарантій.

Диференціація законодавчого врегулювання умов праці дозволяє забезпечити виконання принципу справедливості способом забезпечення відповідності трудових прав та обов'язків працівника до особливостей праці, яка виникає внаслідок вагомих суб'єктивно та об'єктивно зумовлених суспільних відносин, що визнаються трудовими нормами права про працю підставами для диференціації.

З метою створення умов для ефективного функціонування ринку праці, забезпечення справедливих умов праці, захисту прав і законних інтересів найманих працівників, поліпшення діяльності правозастосовних органів аргументовано необхідність включити у новий Трудовий кодекс України спеціальну статтю, присвячену сфері дії законодавства про працю, такого змісту:

«Законодавство про працю поширюється на трудові відносини, а також відносини, пов'язані із забезпеченням зайнятості, організацією та управлінням працею; професійним навчанням, перепідготовкою та підвищенням кваліфікації, веденням колективних переговорів, наглядом і контролем за дотриманням трудового законодавства, а також вирішенням трудових спорів.

Законодавство про працю розповсюджується на всіх працівників, які уклали трудовий договір з роботодавцем, а також обов'язкові для застосування на всій території України для всіх роботодавців незалежно від їх організаційно-правових форм і форм власності.

У тих випадках, коли договором цивільно-правового характеру фактично регулюються трудові відносини, до них застосовуються законодавство про працю.

Праця окремих категорій працівників може мати особливості залежно від організаційно-правової форми та форми власності юридичної особи-роботодавця, з якою працівник перебуває у трудових відносинах, умов і

характеру праці, характеру трудового зв'язку працівника з роботодавцем, природно-кліматичних умов та інших значимих чинників і регулюється окремими законодавчими актами про працю. При цьому, не може знижуватися загальний рівень трудових прав і гарантій, передбачених цим Кодексом.

Трудовий кодекс не поширюється на такі категорії осіб, якщо вони одночасно не виступають у ролі роботодавців:

- члена наглядової ради акціонерного товариства, виконавчого органу товариства, інших відповідних органів управління юридичних осіб, якщо ці обов'язки виконуються на інших підставах, ніж трудовий договір;
- осіб, які працюють за договорами цивільно-правового характеру;
- інших осіб, якщо це встановлено законодавством про працю».

У підрозділі 2.2. «Поєднання централізованого, локального й індивідуального правового регулювання праці» констатується, що локальний спосіб законодавчого врегулювання оплати праці дає можливість роботодавцю спільно з колективом працівників самостійно та безпосередньо, однак із дотриманням вимог чинного законодавства, визначати умови організації оплати праці, при цьому найбільше враховувати специфіку та інтереси підприємства, а також трудового колективу. Державний вплив (у тому числі її органів) на цей процес є можливим тільки у формі рекомендацій.

Наголошено, що для адекватного та своєчасного реагування на зміни, що відбуваються в реальних соціально-трудовах відносинах, трудове право повинно мати властивість динамізму – здатність пристосуватися до нових економічних та суспільних реалій. Сьогодні саме динамізм правового регулювання має стати головним орієнтиром розвитку трудового права. Досягнення цього завдання зумовлює необхідність ефективного поєднання різних рівнів правового регулювання, основні з яких – централізоване, локальне та індивідуальне. Рациональне використання цих рівнів дозволяє оптимально поєднувати загальне та особливе в регулюванні соціально-трудовах відносин; враховувати інтереси всіх суб'єктів трудового права; встановлювати як загальні принципи та закономірності розвитку соціально-трудовах відносин, так і їх особливості на рівні певних регіонів або у конкретного роботодавця.

Доведено, що поєднання централізованого, локального та індивідуального регулювання трудових відносин дозволяє встановлювати на кожному наступному рівні додаткові гарантії трудових прав працівників, уточнювати ті централізовані норми, що потребують конкретизації, враховувати особливості соціально-трудовах відносин в певному регіоні або на конкретному підприємстві. Поєднання всіх рівнів правового регулювання трудових відносин є дієвим чинником становлення та розвитку системи соціального партнерства.

Розділ 3 «Особливості реалізації принципу справедливості в окремих інститутах трудового права» містить два підрозділи.

У підрозділі 3.1. «Справедлива оплата праці» підкреслено, що право кожного трудівника на справедливу і задовільну винагороду, що забезпечує гідне людині існування, її самої та її сім'ї, закріплене ст. 23 Загальної декларації прав людини. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (ст. 7) проголошує, що держави визнають право кожного на справедливі умови праці, включаючи, зокрема і винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим: а) 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; б) задовільне існування для них самих та їх сімей. Відповідно до п. 4 ч. 1 Європейської соціальної хартії (переглянутої) усі працівники мають право на справедливу винагороду, яка забезпечить достатній життєвий рівень. Натомість Конституція України у ст. 43 закріплює тільки а) право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, та б) право на своєчасне одержання винагороди за працю, що можна розцінювати самоусунення держави від розв'язання численних проблем щодо оплати праці. Згідно з ч. 2 ст. 1 Закону України «Про оплату праці» розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Однак ця норма залишається декларативною. На підприємствах, в установах і організаціях недержавної форми власності все частішою є практика, коли офіційний заробіток всіх або переважної більшості працюючих дорівнює або наближається до розміру мінімальної заробітної плати. Решта ж заробітку виплачується неофіційно. До цього виду прийнято відносити такі форми оплати праці працівників, які не проходять за документацією роботодавця. Як крок до створення правової основи для вирішення цієї проблеми запропоновано внесення змін до ст. 43 Конституції України шляхом її доповнення частиною такого змісту: «Кожен має право на справедливу оплату праці залежно від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці, але не нижче від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати».

З метою упорядкування оплати праці всіх найманих працівників, створення механізму оптимальних міжгалузевих та міжпосадових співвідношень в оплаті праці Кабінету Міністрів України доведено потребу розробити та затвердити Єдину тарифну сітку розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників, яку поширити на всіх роботодавців незалежно від їх форми власності й організаційно-правової форми створення. Це дасть змогу забезпечити реалізацію права на справедливу оплату праці шляхом

диференціації розмірів оплати праці працівників залежно від складності робіт, особливостей та значимості окремих видів виробництва та категорій працівників, а також умов праці. Окрім цього, це буде сприяти підвищенню розміру заробітних плат внаслідок їх легалізації.

У підрозділі 3.2. «Справедливість юридичної відповідальності у трудовому праві» встановлено, що вимога справедливості юридичної відповідальності у трудовому праві втілюється у наступних положеннях:

а) за один дисциплінарний проступок чи одне матеріальне правопорушення винна особа не може бути двічі притягнена до юридичної відповідальності відповідного виду. Однак можливе одночасне поєднання дисциплінарної та матеріальної відповідальності працівників у разі порушення трудових обов'язків, що завдало роботодавцю шкоду;

б) відповідальність носить індивідуальний характер. Індивідуалізація знаходить прояв у необхідності врахування характеру порушення, особистих якостей правопорушника, обставин, що пом'якшують чи обтяжують його вину, а також виборі міри впливу, що відповідає мірі скоєного та досягненню мети виправлення особи;

в) при притягненні працівника до відповідальності не допускається приниження його честі і гідності. Додатковий моральний тиск на особу, крім того, що завданий самим фактом притягнення до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності, є протиправним;

г) законодавство про працю, що встановлює дисциплінарну чи матеріальну відповідальність або посилює її, зворотної дії не має.

ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення й нове вирішення наукового завдання, яке полягало у тому, щоб з урахуванням доктринальних положень теорії держави і права, філософії права, а також науки трудового права, критичного опрацювання загальноновизначених міжнародних стандартів, чинного національного й зарубіжного законодавства, правозастосовної практики, дати змістовну характеристику принципу справедливості у трудовому праві, з'ясувати його місце у системі принципів цієї галузі права, охарактеризувати особливості його нормореалізації, і на цій підставі сформулювати рекомендації, спрямовані на вдосконалення законодавства. На підставі проведеного аналізу сформульовано такі основні висновки та пропозиції, що мають важливе теоретичне і практичне значення:

1. Під принципом справедливості в демократичному цивілізованому суспільстві розуміють таку якість суспільних відносин, яка за умови рівноправності суб'єктів соціальної діяльності забезпечує існування їх різних соціальних інтересів на основі компромісу. Механізм реалізації ідеї соціальної справедливості в трудових відносинах засновано: а) на пізнанні

змісту інтересів усіх суб'єктів трудових відносин: б) на пізнанні відмінностей в житті суб'єктів праці (що дає можливість визначити суперечності в інтересах як джерело розвитку всіх інтересів); в) на виробленні засобів, що дозволяють досягати балансу інтересів шляхом компромісу. Соціально справедливим визнається такий стан трудових відносин, коли інтереси працівника і роботодавця реалізуються на основі компромісу, що, однак, не виключає необхідності захисту інтересів працівника державними соціальними гарантіями. Правовий механізм узгодження інтересів у сфері праці на основі компромісу складається із сукупності організаційно-правових форм взаємодії суб'єктів трудових відносин і правових засобів інтеграції їх інтересів.

2. Хоча основними завданнями сучасного трудового права є визнання і послідовний розвиток системи трудових прав і свобод, а також встановлення дієвих державних гарантій їх реалізації та захисту, чинне законодавство про працю України не забезпечує оптимальний баланс інтересів сторін трудового договору і не стимулює роботодавців до цивілізованих відносин у сфері праці з економічно більш слабким учасником трудових відносин – працівником. Запорукою вирішення цієї проблеми є створення ефективного юридичного механізму реалізації, охорони та захисту трудових прав працівників, у підґрунтя якого має бути законодавчо покладена інноваційна норма, за якою нормотворча і правозастосовна діяльність у сфері праці має ґрунтуватися на принципі справедливості.

3. Встановлюючи єдиний обов'язковий мінімальний рівень трудових прав і гарантій для працівників, законодавство про працю забезпечує реалізацію загального стандарту справедливості у сфері праці по відношенню до всіх осіб, які знаходяться у трудових правовідносинах, безвідносно до тих чи інших юридично значимих характеристик як самої особи, так і виконуваної нею роботи. Як наслідок, будь-яка особа, яка працює на умовах трудового договору, отримує право вимагати як від роботодавця, так і від держави, надання базового набору трудових прав і гарантій. Це своєрідна «плата» за те, що громадянин має статус не просто «зайнята особа», а «працівник». Характер і масштаби захисту, що забезпечується працівникам у рамках трудових правовідносин, повинні визначатися виключно національним законодавством. Законодавство, в тому числі й ті його норми, які зачіпають сферу його охоплення і відповідальність за реалізацію, повинні носити чіткий і адекватний характер для забезпечення ефективного захисту працівників у рамках трудових правовідносин. Окремі домовленості з приводу трудової діяльності ведуть до позбавлення працівників прав і захисту, на які вони мають право. Ще одним проявом справедливості при єдності правового регулювання праці є те, що умови угод і договорів про працю, що погіршують порівняно з

чинним законодавством становище працівників, є недійсними, не мають юридичних наслідків, на які вони спрямовані, і їх забороняється включати до договорів і угод.

Диференціація правового регулювання праці забезпечує реалізацію принципу справедливості шляхом адаптації трудових прав, обов'язків працівника та гарантій їх забезпечення до специфіки трудової діяльності, зумовленої юридично значимими об'єктивними, суб'єктивними і соціальними факторами, що визнані законодавством про працю підставами для диференціації.

4. З метою створення умов для ефективного функціонування ринку праці, забезпечення справедливих умов праці, захисту прав і законних інтересів найманих працівників, поліпшення діяльності правозастосовних органів у новий Трудовий кодекс України необхідно включити спеціальну статтю, присвячену сфері дії законодавства про працю. Висловлено пропозиції щодо її змісту.

5. Міжнародне співтовариство виходить із того, що соціальний розвиток ґрунтується на повазі гідності і цінності людської особистості і забезпечує розвиток прав людини і соціальної справедливості. Соціальний розвиток вимагає надання кожній людині права на працю і вільний вибір заняття.

Міжнародна організація праці у своїй правотворчій діяльності виокремлює наступні стратегічні завдання, спрямовані на досягнення соціальної справедливості в умовах світової глобалізації: а) сприяння зайнятості завдяки формуванню стабільного інституціонального й економічного середовища; б) розробка і розширення заходів соціального захисту працівників, які б носили стійкий характер і відповідали національним умовам, у тому числі: розширення соціального забезпечення і поширення його на всіх; здорові і безпечні умови праці; політика у сфері оплати праці, тривалість робочого часу та інші умови праці, націлені на забезпечення того, щоб всі по справедливості отримували свою частку суспільних благ і щоб мінімальний прожитковий рівень забезпечувався для всіх працюючих; в) сприяння соціальному діалогу і трипартизму; г) дотримання, сприяння і реалізація основних принципів і прав у сфері праці, які мають особливу важливість і як основоположні права, і як сприятливі умови, необхідні для всеосяжного вирішення всіх стратегічних завдань.

6. Поєднання централізованого, локального й індивідуального законодавчого врегулювання надає можливість забезпечити реалізацію як потреб індивідів, так й інтересів усього суспільства при організації праці їх учасників та трудових відносинах між ними. Саме в цьому і проявляється реалізація принципу справедливості у трудовому праві. Зазначені підвиди законодавчого врегулювання не виступають як підміна один одному, навпаки, тільки разом вони утворюють одне ціле, покращуючи один одного.

Власне, їх різноманітне використання дозволяє не помічати певні негативні сторони одних видів законодавчого регулювання завдяки сильним сторонам інших. Це все дозволяє говорити про забезпеченість принципу справедливості.

7. Відповідно до ст. 23 Загальної декларації прав людини, ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, п. 4 ч. I Європейської соціальної хартії (переглянутої) та приписів інших міжнародних документів усі працівники мають право на справедливую винагороду.

Згідно з ч. 2 ст. 1 Закону України «Про оплату праці» розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Однак ця норма залишається декларативною. В організаціях недержавної форми власності все частішою є практика, коли офіційний заробіток всіх або переважної більшості працівників дорівнює або наближується до розміру мінімальної заробітної плати. Решта ж заробітку виплачується неофіційно. Як перший крок створення правової основи для вирішення цієї проблеми слід визнати внесення змін у ст. 43 Конституції України шляхом її доповнення частиною такого змісту: «Кожен має право на справедливую оплату праці залежно від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці, але не нижче від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати».

8. З метою впорядкування оплати праці всіх найманих працівників, створення механізму оптимальних міжгалузевих та міжпосадових співвідношень в оплаті праці Кабінету Міністрів України слід розробити та затвердити Єдину тарифну сітку розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників, яку поширити на всіх роботодавців незалежно від їх форми власності й організаційно-правової форми створення. Це дасть змогу забезпечити реалізацію права на справедливую оплату праці шляхом диференціації розмірів оплати праці працівників залежно від складності робіт, особливостей та значимості окремих видів виробництва та категорій працівників, а також умов праці. До того ж, це буде сприяти підвищенню розміру заробітних плат внаслідок їх легалізації.

9. Вимога справедливості юридичної відповідальності у трудовому праві втілюється у наступних положеннях:

- а) за один дисциплінарний проступок чи одне матеріальне правопорушення винна особа не може бути двічі притягнена до юридичної відповідальності відповідного виду;
- б) відповідальність носить індивідуальний характер;
- в) при притягненні працівника до відповідальності не допускається приниження його честі і гідності;

г) законодавство про працю, що встановлює дисциплінарну чи матеріальну відповідальність або посилює її, зворотної дії не має.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:

1. Кононенко О. Ю. Поєднання централізованого, локального та індивідуального правового регулювання праці. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки»*. 2016. Випуск 6-2. Т. 1. С. 60-65.

2. Кононенко О. Ю. Справедливість юридичної відповідальності у трудовому праві. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2016. Випуск 41. Т. 3. С. 84-89

3. Кононенко О. Ю. Значення принципу справедливості в правовому регулюванні трудових відносин. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2017. № 4. С. 66-70.

4. Kononenko O. Value of the principle of justice in legal regulation of labor relations. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2017. № 4 (volume 1). P. 78-83.

5. Кононенко О. Ю. Щодо визначення справедливості як одного з основних принципів трудового права. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2017. № 6. С. 152-154. URL : http://lsej.org.ua/6_2017/44.pdf.

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

6. Кононенко О. Ю. Трудова дисципліна як складова внутрішнього трудового розпорядку. *Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства* : матеріали IV Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 27 листопада 2015 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків : ХНУВС, 2015. С. 202-204.

7. Кононенко О. Гуманістичні засади норм трудового права. *Ефективність норм права* : зб. наук. пр. : матеріали VII Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 17 листоп. 2016 р.) : до 140-річчя проф. Василя Синайського / НАН України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького, Рада молодих учених. Київ : Ніка-Центр, 2016. С. 259-261.

8. Кононенко О. Ю. Гуманізм як основоположний принцип трудового права. *Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення* : матеріали V Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 жовтня 2016 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків : ХНУВС, 2016. С. 285-288.

9. Кононенко О. Ю. Зміст гуманістичних засад трудового права. *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення* : матеріали VI Всеукр. наук.-практ. конф., присвяченої 25-

річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ (м. Харків, 3 листопада 2017 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. С. 324-326.

АНОТАЦІЯ

Кононенко О. Ю. Справедливість як гуманістична основа трудового права України. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». – Харківський національний університет внутрішніх справ. – Харків, 2018.

У дослідженні доведено, що у правовому регулюванні трудових і пов'язаних із ними відносин категорія «справедливість» застосовується у двох основних значеннях, як-от: а) основна мета, яку прагне досягти нормотворець у відповідній царині; б) процес реалізації чинного законодавства про працю. Соціально справедливим є такий стан трудових відносин, коли інтереси працівника і роботодавця реалізуються на партнерській основі. 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 напрямку.

Аргументована потреба створення ефективного юридичного механізму реалізації, охорони та захисту трудових прав працівників, у підґрунтя якого має бути законодавчо покладена правова норма, що нормотворча і правозастосовна діяльність у сфері праці має ґрунтуватися на принципі справедливості.

З метою створення умов для ефективного функціонування ринку праці, забезпечення справедливих умов праці, захисту прав і законних інтересів найманих працівників, поліпшення діяльності правозастосовних органів доводиться необхідність у новий Трудовий кодекс України включити спеціальну статтю, присвячену сфері дії законодавства про працю. Позаяк трудове законодавство України покликане відігравати важливу роль стабілізуючого фактора у формуванні та розвитку соціально-трудова відносин, їх впорядкуванні, забезпеченні правомірної діяльності суб'єктів трудового права, аргументується доцільність законодавчого закріплення правової норм, якою визначити коло відносин, які можуть бути врегульовані виключно актами законодавства про працю.

Ключові слова: справедливість, мораль, принципи, трудове право, працівник, роботодавець, правове регулювання, сфера дії законодавства про працю, міжнародні стандарти, оплата праці, дисциплінарна відповідальність, матеріальна відповідальність.

АННОТАЦІЯ

Кононенко О. Ю. Справедливость как гуманистическая основа трудового права Украины. – Квалификационный научный труд на правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». – Харьковский национальный университет внутренних дел. – Харьков, 2018.

В исследовании доказано, что в правовом регулировании трудовых и связанных с ними отношений категория «справедливость» применяется в двух основных значениях, как-то: а) основная цель, которую стремится достичь нормотворец в соответствующей сфере; б) процесс реализации действующего законодательства о труде. Социально справедливым является такое состояние трудовых отношений, когда интересы работника и работодателя реализуются на партнерской основе. Принцип справедливости призван упорядочить и обеспечивать взаимодействие всех составляющих звеньев механизма правовой регламентации трудовых отношений. Другие же принципы в обеспечении этой задачи развивают отдельные стороны принципа справедливости, выступая его реализацией в том или ином направлении.

Аргументирована необходимость создания эффективного юридического механизма реализации, охраны и защиты трудовых прав работников, в основу которого должна быть законодательно положена правовая норма, что нормотворческая и правоприменительная деятельность в сфере труда должна основываться на принципе справедливости.

С целью создания условий для эффективного функционирования рынка труда, обеспечения справедливых условий труда, защиты прав и законных интересов работников, улучшения деятельности правоприменительных органов доказана необходимость в новый Трудовой кодекс Украины включить специальную статью, посвященную сфере действия законодательства о труде. Поскольку трудовое законодательство Украины призвано играть роль стабилизирующего фактора в формировании и развитии социально-трудовых отношений, их упорядочивании, обеспечении правомерной деятельности субъектов трудового права, аргументируется целесообразность законодательного закрепления правовой

нормы, которая определит круг отношений, что могут быть урегулированы исключительно актами законодательства о труде.

Аргументировано предложение о внесении изменений в ст. 43 Конституции Украины путем ее дополнения частью такого содержания: «Каждый имеет право на справедливую оплату труда в зависимости от сложности и условий выполняемой работы, профессионально-деловых качеств работника, результатов его труда, но не ниже установленного законом размера минимальной заработной платы». С целью упорядочения оплаты труда всех наемных работников, создания механизма оптимальных межотраслевых соотношений в оплате труда обосновано поручение Кабинета Министров Украины разработать и утвердить Единую тарифную сетку разрядов и коэффициентов по оплате труда работников, которую распространить на всех работодателей независимо от их формы собственности и организационно-правовой формы создания.

Ключевые слова: справедливость, мораль, принципы, трудовое право, работник, работодатель, правовое регулирование, сфера действия законодательства о труде, международные стандарты, оплата труда, дисциплинарная ответственность, материальная ответственность.

SUMMARY

Kononenko O. Yu. Justice as a humanistic basis of the labor law of Ukraine. – Qualifying scientific work on the rights of manuscripts.

Thesis for a degree of Candidate of Science in Law, specialty 12.00.05 «Labor law; social security law». – Kharkiv National University of Internal Affairs. – Kharkiv, 2018.

The study has proved that in the legal regulation of labor and related relations, the category of "justice" applies in two main meanings, such as: a) the main goal sought by the norm-maker in the relevant realm; b) the process of implementing the current legislation on labor. Socially just is a state of labor relations, where the interests of the employee and the employer are realized on a partnership basis. The principle of justice is intended to streamline and ensure the interaction of all the components of the mechanism of legal regulation of labor relations. Other principles in ensuring this task develop separate parties to the principle of justice, acting as its implementation in one direction or another.

The rationale for the creation of an effective legal mechanism for the implementation, protection and protection of workers' labor rights is based on a legal provision that the rule-making and enforcement activities in the field of labor should be based on the principle of equity.

In order to create conditions for the efficient functioning of the labor market, to ensure fair working conditions, to protect the rights and legitimate interests of employees, and to improve the activity of law enforcement agencies, it is

necessary to include in the new Labor Code of Ukraine a special article devoted to the field of labor legislation. Since the labor legislation of Ukraine is intended to play an important role of stabilizing factor in the formation and development of social and labor relations, their ordering, ensuring the lawful activity of the subjects of labor law, the expediency of legislative consolidation of legal norms, which determine the range of relations that can be regulated exclusively by legislative acts about work

Key words: fairness, morality, principles, labor law, employee, employer, legal regulation, scope of labor legislation, international standards, labor remuneration, disciplinary liability, material liability.

Підписано до друку 29.03.2018. Папір офсетний. Друк офсетний.
Формат 60×90/16. Ум. друк. арк. 0,7. Обл.-вид. арк. 0,9.

Тираж 100 прим.

Видавець і виготовлювач –

Харківський національний університет внутрішніх справ,
61080, м. Харків, просп. Л. Ландау, 27.

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 3087 від 22.01.2008 р.