ПРАВО НА ПРАЦЮ ТА ГАРАНТІЇ ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЇ

СЛОМА Валентина Миколаївна - доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри цивільного права і процесу Західноукраїнського національного університету

ORCID: https://orcid.org/0000-0002-9582-1236

УДК 349.2

DOI 10.32782/NP.2022.4.3

Стаття присвячена розгляду питання сутності права на працю та гарантій його реалізації. У статті проаналізовано положення міжнародних актів та національного законодавства, а також наукові погляди вчених з досліджуваної проблематики. Окрему увагу приділено гарантіям реалізації права на працю.

Зроблено висновок, що право на працю є гарантованою державою можливістю оптимальної реалізації людиною здатності до праці для задоволення своїх потреб та інтересів у відповідності до норм міжнародного та національного права.

Ключові слова: право на працю, реалізація права на працю, свобода праці, дискримінація, зайнятість населення, трудовий договір,

Постановка проблеми

Одним із найбільш важливих соціально-економічних прав людини є право на працю. У Юридичній енциклопедії праця тлумачиться як цілеспрямована діяльність людини, що потребує фізичної або розумової енергії та орієнтована на створення матеріальних і духовних цінностей. Була і залишається важливим фактором формування і розвитку людини [1, с. 57].

Працю розглядають у широкому та вузькому розумінні. Як зазначає Н. Д. Гетьманцева, у широкому розумінні праця – це первинно необхідна, суспільно корисна, інноваційна, доцільна, цілеспрямована, особиста, вольова, оціночна діяльність, пов'язана з реалізацією унікальних властивостей людини – фізичних та розумових здібностей – шляхом її творчого і фізичного самоствердження, свідомої і цілеспрямованої зміни навколишнього середовища з метою створення (нових) матеріальних і духовних цінностей та задоволення на цій основі потреб і інтересів людини, суспільства, держави і така, що породжує особливий вид суспільних відносин та потребує у зв'язку із цим правового регулювання. У вузькому розумінні праця – це цілеспрямована діяльність людини, спрямована на створення матеріальних і духовних благ з метою задоволення її потреб та інтересів [2, с. 65].

Гарантування права на працю є одним із завдань держави, яка покликана здійснювати заходи, необхідні для належної його реалізації. Особливо важливими такі заходи є в період економічної кризи та зростання безробіття.

Враховуючи важливість права на працю у житті людини, забезпеченості його реалізації, а також захисту прав суб'єктів трудових правовідносин, необхідним є його детальний розгляд.

Аналіз останніх досліджень та публікацій

Право на працю було предметом досліджень Н. Б. Болотіної, Н. Д. Гетьманцевої, О. О. Коваленко, С. М. Прилипка, О. І. Процевського, О. М. Ярошенка та ін.

Метою статті є комплексне дослідження права на працю та гарантій його реалізації.

Виклад основного матеріалу

Характеризуючи право на працю, Н. Б. Болотіна зазначила, що воно належить до групи соціально-економічних прав і в загальному сенсі відображає потребу людини створювати і здобувати джерела існування для себе і своєї сім'ї, реалізовувати свій творчий потенціал, виражати свою особистість [3, с. 30].

На думку О. І. Процевського, право на працю означає право кожного громадянина на вибір місця роботи, виду діяльності та роду занять. Це право забезпечується державою шляхом створення правових, організаційних та економічних умов [4, с. 254].

О. О. Коваленко визначає право на працю як природне право, визнане й оформлене юридично державою, яка, по-перше, визнає свободу волі людини щодо своєї здатності до праці; по-друге, закріплює можливості для прояву свободи волі у сфері праці; по-третє, спонукає особистість оптимально й ефективно реалізовувати свою здатність до праці [5, с. 49].

Також право на працю розглядається як законодавчо визначена та гарантована можливість індивідуального вибору у сфері праці, що реалізується шляхом вступу в трудові правовідносини, здійснення трудової діяльності, відмови участі у такій, здійснення праці в умовах, що відповідають міжнародним стандартам у сфері праці та є оптимально сприятливими для задоволення потреб та інтересів найманих працівників [6, с. 95].

Як випливає з вище наведеного, зміст права на працю складає право людини вільно обирати вид та сферу діяльності, рід занять або вільно погоджуватись на певну роботу та обов'язок держави створити умови для належного забезпечення цього права.

Право на працю закріплене як у міжнародних, так і в національних нормативно-правових актах. Серед міжнародних нормативно-правових актів слід виокремити: Загальну декларацію прав людини, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод, Європейську соціальну хартію.

Відповідно до ч. 1 ст. 23 Загальної декларації прав людини [7] кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття. У ч. 1 ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права [8] право на працю розглядається як право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується, а також як обов'язок держав, які беруть участь у Пакті, зробити належні кроки для забезпечення цього права. Тобто у Пакті не лише декларується право людини на працю, але й передбачаються необхідні кроки держав-учасниць для належної його реалізації.

Європейська соціальна хартія [9] у ст. 1 також визначає зобов'язання держав для забезпечення ефективного здійснення права на працю, до яких віднесено: визнати однією зі своїх найголовніших цілей і одним зі своїх найголовніших обов'язків досягнення та підтримання якомога високого і стабільного рівня зайнятості, маючи на меті досягнення повної зайнятості; ефективно захищати право працівника заробляти собі на життя професією, яку він вільно обирає; створювати безкоштовні служби працевлаштування для всіх працівників або забезпечувати їхнє функціонування; забезпечувати належну професійну орієнтацію, підготовку та перекваліфікацію або сприяти їм.

Міжнародні акти визначають основні стандарти права на працю, а також закріплюють обов'язки держав, спрямовані на ефективну реалізацію цього права.

Серед національних нормативно-правових актів провідна роль, безперечно, належить Конституції України [10], у ч. 1 ст. 43 якої визначено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

КЗпП України [11] у ч. 1 ст. 2 закріплює, що право громадян на працю, тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, - включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і під-

вищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку.

У ч. 1 ст. 2-1 КЗпП України закріплюються положення щодо заборони будь-якої дискримінації у сфері праці. Відповідно до ст. 1 Конвенції МОП про дискримінацію в галузі праці і занять № 111 [12] термін «дискримінація» охоплює: a) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять; b) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять і визначається відповідним членом Організації після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, та з іншими відповідними органами.

Важливим є не лише нормативне закріплення права на працю, але й забезпечення його реалізації. О. Г. Середа визначає реалізацію права на працю як певну процедуру дій, що спрямована на здійснення цього права та визначення змісту всіх норм трудового права як галузі права та внутрішньої узгодженості відповідно до об'єктивних потреб розвитку соціально-трудових відносин [13, с. 74].

Як випливає з нормативних положень, основоположним принципом реалізації права на працю є свобода праці, яка надає можливість кожній особі вільно обирати вид діяльності, місце роботи, укладати та припиняти трудовий договір. Безперечно, свобода праці тісно пов'язана із забороною примусової праці. У ч. 2 ст. 4 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [14] закріплено заборону на примусову працю. Водночас у ч. 3 цієї статті визначаються види робіт, які не можуть вважатися примусовою працею, зокрема: будь-яка робота, виконання якої зазвичай вимагається під час призначеного згідно з положеннями ст. 5 цієї Конвенції тримання в умовах позбавлення свободи або під час умовного звільнення; будь-яка служба військового характеру або - у випадку, коли особа відмовляється від неї з мотивів особистих переконань у країнах, де така відмова визнається, - служба, яка вимагається замість обов'язкової військової служби; будь-яка служба, що вимагається у випадку надзвичайної ситуації або стихійного лиха, яке загрожує життю чи благополуччю добробуту суспільства; будь-яка робота чи служба, яка є частиною звичайних громадянських обов'язків.

Право на працю реалізується через здійснення заходів із забезпечення зайнятості населення. Саме високий рівень зайнятості є показником стабільності у державі та турботи про найманих працівників. Закон України «Про зайнятість населення» [15] у ст. 5 закріплює державні гарантії у сфері зайнятості: вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності, вільний вибір або зміну професії; одержання заробітної плати (винагороди) відповідно до законодавства; професійну орієнтацію з метою самовизначення та реалізації здатності особи до праці; професійне навчання відповідно до здібностей та з урахуванням потреб ринку праці; підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями; безоплатне сприяння у працевлаштуванні, обранні підходящої роботи та одержанні інформації про ситуацію на ринку праці та перспективи його розвитку; соціальний захист у разі настання безробіття; захист від дискримінації у сфері зайнятості, необґрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення; додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян.

Також гарантією забезпечення права громадян на працю є закріплений у ст. 5-1 КЗпП України правовий захист від мобінгу (цькування), дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, захист честі та гідності працівника під час здійснення ним трудової діяльності, а також забезпечення особам, які зазнали таких дій та/або бездіяльності, права на звернення до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про

працю, та до суду щодо визнання таких фактів та їх усунення (без припинення працівником трудової діяльності на період розгляду скарги, провадження у справі), а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок таких дій та/або бездіяльності, на підставі судового рішення, що набрало законної сили.

Однією із основних форм реалізації права на працю є укладення трудового договору, через який втілюється принцип свободи праці. Свобода трудового договору знаходить свій прояв у тому, що кожен має право: 1) розпоряджатися своїми здібностями до праці; 2) обирати рід діяльності або відмовитися від будь-якої діяльності; 3) запропонувати себе як найманий працівник будь-якому роботодавцеві; 4) вільно обговорювати умови трудового договору – погоджуватися з ними або відмовитись від них [16, с. 106]. Трудовий договір, як домовленість між працівником і роботодавцем, є гарантією прав працівника при вирішенні індивідуального трудового спору.

Важливими факторами реалізації права на працю є дотримання норм щодо тривалості робочого часу та часу відпочинку, а також забезпечення належного рівня заробітної плати. КЗпП України закріплює максимальну тривалість робочого часу, а також випадки встановлення скороченої та неповної тривалості робочого часу. Водночас, на цей період ст. 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [17] передбачені особливості встановлення та обліку часу роботи та часу відпочинку. Право людини на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку закріплене у ст. 24 Загальної декларації прав людини.

Кожній людині, яка реалізовує свою здатність до праці, гарантується її оплата. Відповідно до ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права [8] держави, які беруть участь у Пакті, визнають право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи, зокрема: винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим: 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; задовільне існування для них самих та їхніх сімей відповідно до постанов цього Пакту. Як випливає з вище наведеного визначальним принципом у сфері оплати праці є принцип соціальної справедливості.

Істотною гарантією права на працю є його судовий захист, що забезпечує працівнику право на звернення до суду за захистом своїх порушених, невизнаних чи оспорюваних прав.

Висновки

Право на працю - гарантована державою можливість оптимальної реалізації людиною здатності до праці для задоволення своїх потреб та інтересів у відповідності до норм міжнародного та національного права. Обов'язком держави є не лише нормативне закріплення цього права, а й застосування заходів, необхідних для його належної реалізації та захисту.

Література

1. Юридична енциклопедія: В 6 т. Т. 5 / Редкол.: Ю.С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. Київ: Українська енциклопедія, 2003. 736 с.

2. Гетьманцева Н. Поняття і сутність праці як правової категорії. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 7. С. 60-65.

3. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник. 4-те вид., стер. Київ: Вікар, 2006. 725 с.

4. Процевський О. Чи справді держава не гарантує громадянам право на працю? *Право України*. 2014. № 1. С. 249-257.

5. Коваленко О.О. Актуальні проблеми сучасного розуміння права на працю. *Університетські наукові записки*. 2016. № 59.- С. 39-51.

6. Гостюк О. Право на працю як суб'єктивне право людини: теоретико-правовий погляд на проблему. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 7. С. 92-96.

7. Загальна декларація прав людини еральної Асамблеї ООН від 10.12.1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text

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

9. Європейська соціальна хартія від 03.05.1996 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062

10. Конституція України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text

11. Кодекс законів про працю України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text

12. Конвенція МОП про дискримінацію в галузі праці і занять № 111 від 25.06.1958 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text

13. Середа О. Г. Реалізація права на працю в умовах євроінтеграції України. *Право та інновації*. 2016. № 1 (13). С. 73-80.

14. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text

15. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text

16. Прилипко С., Ярошенко О. Право на працю в системі прав людини. *Право України*. 2014. № 7. С. 102-110.

17. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text

Valentyna Sloma

Doctor of Science of Law, Associate Professor, Professor of the Department of Civil Law and Procedure, West Ukrainian National University

e-mail: slomavm@gmail.com

THE RIGHT FOR WORK AND GUARANTEES OF ITS IMPLEMENTATION

The article is devoted to a comprehensive study of the right to work and guarantees of its implementation. The relevance of the chosen topic is due to the importance of this right in human life, as well as the need to protect the rights of subjects of labor relations.

The article analyzes the provisions of international acts and national legislation, as well as the scientific views of scientists on the studied issues. Particular attention is paid to guarantees of the right for work. It is emphasized that guaranteeing the right to work is one of the tasks of the state.

It was concluded that the right for work should be considered as a state-guaranteed opportunity for a human to optimally realize of one's abilities to work to satisfy personal needs and interests, in accordance with the norms of international and national law.

It is emphasized that the content of the right to work is the right of a person to choose the type, field of activity and occupation freely or to agree to a certain job and the duty of the state to create conditions for the proper provision of this right.

Key words: right for work, implementation of the right for work, freedom of labor, discrimination, employment of the population, employment contract.