

ПОНЯТТЯ, СОЦІАЛЬНА ПРИРОДА РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ ПРАЦІВНИКАМИ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ У РОБОТОДАВЦІВ – ФІЗИЧНИХ ОСІБ

THE NOTION THAT THE SOCIAL NATURE OF THE RIGHT TO WORK OF EMPLOYEES WHO WORK FOR EMPLOYERS – INDIVIDUALS

Василько І.В.,
аспірант

Харківського національного університету внутрішніх справ

У статті наголошено на особливому значенні реалізації права на працю працівниками, оскільки воно є одним із основних прав людини, яке закріплено Загальною декларацією прав людини, Конституцією України й Кодексом законів про працю України. У зв'язку з цим досліджено наукові підходи до визначення понять «праця» та «право на працю», а також їхнє тлумачення, на підставі чого зроблено відповідні зауваження й висновки.

Ключові слова: праця, робота, право, забезпечення права, право на працю.

В статье отмечено особое значение реализации права на труд работниками, поскольку оно является одним из основных прав человека, которое закреплено Всеобщей декларацией прав человека, Конституцией Украины и Кодексом законов о труде Украины. В связи с этим исследованы научные подходы к определению понятий «труд» и «право на труд», а также их толкование, на основании чего сделаны соответствующие замечания и выводы.

Ключевые слова: труд, работа, право, обеспечение права, право на труд.

The article highlighted the special significance of the right to employees, because it is one of the fundamental human rights, which enshrined the Universal Declaration of Human Rights, the Constitution of Ukraine and the Labour Code. In this connection researched scientific approach to the definition of "work", "right to work" and its interpretation, whereby the correct observations and conclusions.

Key words: work, law, software law, right to work.

Актуальність теми. Конституція України проголосила право кожного на працю. Реалізуючи вищенаведене гарантоване Основним Законом України право, громадяни, іноземці та особи без громадянства вступають у відповідні трудові правовідносини, однією зі сторін яких завжди є роботодавець. При цьому варто зазначити, що прагнення нашої держави до постійного розвитку ринкових відносин зумовлює збільшення кількості осіб, які займаються підприємницькою діяльністю без створення юридичної особи, і як наслідок збільшення роботодавців – фізичних осіб. Отже, законодавство передбачає існування особливого виду трудових правовідносин між працівниками та роботодавцями – фізичними особами. Особливість вищенаведених правовідносин полягає, зокрема, у порядку їхнього виникнення, що передусім пов'язано з реалізацією права на працю.

Питання, пов'язане з реалізацією права на працю, було предметом наукових досліджень таких відомих учених-правознавців, як М.Г. Александров, Г.О. Барабаш, В.М. Божко, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедиктов, О.П. Горбань, М.І. Гордієнко, М.І. Іншин, М.М. Клемпарський, О.О. Коваленко, В.В. Лазор, А.Р. Мацюк, К.Ю. Мельник, Л.В. Могілевський, Д.В. Назаров, Є.Ю. Подорожній, С.В. Попов, Є.М. Попович, С.М. Прилипко, О.У. Процевський, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, І.М. Чумаченко, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та багато інших. Не викликає сумніву, що науковий вклад цих учених-правознавців відіграє велику роль в аспекті покращення законодавства, що регулює зазначену сферу суспільного життя, а також підвищення ефективності пра-

возастосовної практики. Разом із тим, зважаючи на швидке оновлення національного законодавства, за допомогою якого здійснюється регульовальний вплив на правовідносини, пов'язані з реалізацією права на працю, а також відсутність комплексних досліджень, присвячених особливостям реалізації права на працю працівниками, які працюють у такій категорії роботодавців, як роботодавці – фізичні особи, актуальним є встановлення сутності поняття й соціальної природи реалізації такого конституційного права.

Тому **метою статті** є дослідити поняття праці та забезпечення права на працю працівниками, які працюють у роботодавців – фізичних осіб. У зв'язку з цим у статті планується таке: вивчити наукові підходи до визначення таких понять, як «праця» й «право на працю», а також їхнє тлумачення, на підставі чого зробити відповідні висновки та пропозиції.

Виклад основного матеріалу. Як відомо, дослідження будь-якої складної правової інституції необхідно починати із визначення сутності її складових. Повною мірою зазначена ситуація має місце й у нашому науковому дослідженні. Отже, задля встановлення сутності поняття «реалізація права на працю працівниками, які працюють у роботодавців – фізичних осіб», перше, що необхідно зробити, – проаналізувати сучасні підходи до юридичної природи гарантованого Конституцією України права на працю. Так, авторський колектив Великого тлумачного словника сучасної української мови зауважує, що слово «праця» можна розуміти в багатьох значеннях, а саме: діяльність людини; сукупність цілеспрямованих дій, що потребують фізичної або

розумової енергії й мають своїм призначенням створення матеріальних і духовних цінностей; трудовий процес, робота, на яку витрачається багато сил, тощо [1, с. 1103].

Окрім цього, варто звернути увагу на те, що поняття «праця» розглядається як філософська категорія і є предметом вивчення філософської думки. Праця, зауважують у філософських колах, як етичне явище є те саме, що й участь, витрата, застосування: індивід знаходить собі застосування, витрачає силу, віддає енергію. Прагнення людини направлено на те, щоб стати над працею, оволодіти її процесом. У праці людина весь час пізнає як саму себе, так і річ: саму себе – у спонтанності застосованої енергії, як фізичної, так і духовної; річ – у її опорі цій енергії. Вищенаведені позиції нероздільно пов'язані одна з однією, вони сутність реального досвіду [2, с. 463].

Якщо ж розглядати юридичні підходи до сприйняття поняття «праця», що з огляду на специфіку представленого наукового дослідження становить для нас найбільший інтерес, то варто зазначити, що, хоча наведене вище поняття й не набуло свого чіткого законодавчого закріплення, його сутність активно досліджується в юридичній літературі. Але, як слушно зауважує авторський колектив навчального посібника «Трудове право України», у праці виражається особливий людський вплив на природу, певні об'єкти й предмети, що полягає в тому, що майбутній результат праці усвідомлюється та визначається як мета, на досягнення якої й направляється такий вплив. Саме праці люди зобов'язані своїми найбільшими відкриттями та науково-технічними досягненнями. Практично все, чим ми користуємося в повсякденному житті, також є результатом трудової діяльності людей, продуктом їхньої цілеспрямованої праці [3, с. 8]. Отже, праця є важливим засобом існування як конкретно взятого індивіда, так і соціуму загалом і виявляється в здійсненні шляхом спрямування зусиль особи на досягнення значимого для неї в цей момент результату.

Наступним елементом досліджуваного поняття є таке складне явище, як «право». Як слушно було підмічено, термін «право» вживається в процесі спілкування людей досить часто, відображаючи при цьому різні аспекти їхнього суспільного життя [4, с. 100]. Філософи, розкриваючи досліджуване поняття, зауважують, що право – це система загальнообов'язкових соціальних норм, а також відносин, закріплених державою за допомогою цих норм і охоронюваних нею. Право включає також права, обов'язки й свободи людини та громадянина, що визначає правовий статус особистості. Права, свободи й обов'язки людини та громадянина є важливою складовою права, важливою задля оцінювання розвиненості й демократичності правової системи. Наявність права означає, що велике коло суспільних відносин набуває характеру правових відносин, у яких їхні учасники є носіями юридичних прав і обов'язків [5, с. 501].

Звичайно, категорія «право» якщо не найчастіше, то дуже часто використовується в юриспруденції, для якої вона є основоположною. Так, авторський

колектив навчального посібника «Загальна теорія держави і права» зазначає, що в нормативному розумінні право – це сукупність особливих норм, що характеризується формальністю, визначеністю, формулює права й обов'язки, які встановлюються (санкціонуються), гарантуються та охороняються державою. Формальність (позитивність) права означає сформульованість, відображення його норм у статтях нормативних актів – письмових юридичних документів. Визначеність права відображає притаманну йому властивість точного й повного формулювання правил поведінки, у тому числі умов, за наявності яких починає діяти норма права; ознак діяння, що має бути здійсненим за цих умов; можливих заходів державного впливу у випадках невиконання вимог норм права [4, с. 105].

Наступним завданням, що необхідно вирішити, є визначення сутності поняття, яке утворено із сукупності досліджуваних вище явищ. У цьому випадку мова йде про таке поняття, як «право на працю». На важливості інституту «право на працю» як для конкретно взятої особи, так і для суспільства загалом наголошується в багатьох працях учених-правознавців. Зокрема, І.Г. Козуб під час дослідження особливостей правового регулювання праці осіб зі зниженою працездатністю наголошує на тому, що право на працю – це природне, невідчужуване, невід'ємне право людини, яке не залежить від віку, статі, громадянства, стану здоров'я та інших чинників [6, с. 8]. У дослідженні, присвяченому гармонізації законодавства України з законодавством Європейського Союзу в регулюванні праці молоді, Д.В. Назар відстоює позицію, згідно з якою право на працю – це забезпечена й гарантована державою можливість громадян – суб'єктів цього права – працювати, яку вони можуть реалізувати в будь-який момент [7, с. 68].

Більше того, у контексті досліджуваного питання варто зазначити, що поняття «право на працю» набуло свого законодавчого закріплення в положеннях одного з основних нормативно-правових актів, що визначає правові засади та гарантії здійснення громадянами права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної й творчої праці, – Кодексі законів про працю України від 10 грудня 1971 р. Зокрема, відповідно до ст. 2 вищенаведеного нормативно-правового акта, право громадян України на працю, тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче за встановлений державою мінімальний розмір, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою [8]. Отже, законодавець, надаючи легітимне визначення поняттю «право на працю», включає в нього такі складові:

1) одержання роботи. Так, в українській мові під словом «одержання» розуміють дію за значенням «одержувати», тобто брати, приймати те, що надсилається, надається, вручається тощо; отримувати; здобувати звання, посаду, становище тощо; діставати дозвіл на користування чим-небудь; приймати для виконання; здобувати, діставати що-небудь певними зусиллями, якимись діями тощо; зазнавати на собі певної дії кого-, чого-небудь [1, с. 827]. У свою чергу,

у сучасній українській мові слово «робота» тлумачать у таких значеннях: дія за значенням робити, тобто займатися якою-небудь справою, діяльністю; виготовляти, виробляти що-небудь; діяти, поводитися яким-небудь чином; уживати якихось заходів; обслуговувати кого-небудь своєю працею; працювати де-небудь; використовувати кого-, що-небудь як силу, засіб, знаряддя праці; перебувати на якійсь посаді тощо [1, с. 1228–1229]

Отже, з аналізу вищенаведеного видається можливим стверджувати про синонімічний характер таких понять, як «праця» й «робота». При цьому варто зауважити, що законодавець визначає право на працю як право на її одержання. Разом із тим із приводу вищенаведеного потрібно погодитись із авторським колективом підручника «Трудове право України» стосовно того, що кожному працівникові забезпечується можливість працювати за спеціальністю й кваліфікацією, що відповідає стану його здоров'я та фізичним здібностям [9, с. 35–36];

2) оплату праці не нижчу за встановлений державою мінімальний розмір. Так, під оплатою праці в науково-правових колах прийнято розуміти винагороду, що встановлюється попередньо в державно-нормативному порядку або за згодою сторін трудового договору [9, с. 246]. Економічні, правові й організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності й господарювання, а також з окремими громадянами, та сфери державного й договірного регулювання оплати праці визначені в Законі України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р., положення якого, окрім вищенаведеного, спрямовані також на забезпечення відтворювальної й стимулювальної функцій заробітної плати [10];

3) вільний вибір професії, роду занять і роботи. Із приводу вищенаведеного варто звернути увагу на те, що абсолютної свободи під час вибору конкретного робочого місця немає. Ступінь відносної свободи залежить передусім від того, які можливості надає держава кожній особі під час вибору роботи. Трудова діяльність людини має відповідати її індивідуальним якостям. Отже, процесу матеріального виробництва в суспільстві передують підготовка робочої сили, що здійснюється спеціальною освітою із професійним навчанням. Освічена, професійно підготовлена людина краще сприймає нову інформацію, ефективніше застосовує нові засоби виробництва [11, с. 35–36];

4) забезпечення вищенаведених складових державою. У цьому випадку мова йде про те, що держава сприяє особі в одержанні відповідної роботи, оплаті праці, у вільному виборі професії, роду занять

тощо. Іншими словами, на нормативно-правовому рівні встановлено низьку гарантію реалізації права на працю, яка повною мірою стосується й працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб.

Проаналізувавши законодавчі положення, а також позиції, які панують у науково-правових колах щодо поняття «право на працю», видається можливим перейти до заключної частини вирішення поставленого в дослідженні наукового завдання. У цьому випадку мова йде про встановлення значення й сутності механізму «реалізації права». Так, слово «реалізація» авторський колектив Великого тлумачного словника сучасної української мови тлумачить як дію за значенням реалізовувати, тобто здійснювати, робити реальним, утілювати що-небудь у життя [1, с. 1204]. При цьому зауважимо, що в юридичній енциклопедичній літературі оперують терміном «реалізація норм права» (франц. *realisation* – здійснення, від пізнолат. *realis* – дійсний, існуючий), під яким розуміють процес утілення правових приписів у поведінці суб'єктів і їхній практичній діяльності щодо здійснення прав і виконання юридичних обов'язків. Залежно від способів правового регулювання, розрізняють такі форми реалізації норм права: використання норм права, яке полягає в тому, що учасники правовідносин на свій розсуд розрізняють права, зазначені в нормах; виконання норм права, що вимагає активної поведінки суб'єктів суспільних відносин щодо здійснення ними покладених на них обов'язків; дотримання норм права, що своїм змістом передбачає утримання суб'єктів права від здійснення заборонених правом дій, тобто це пасивна форма поведінки зазначених суб'єктів [12, с. 246]; застосування правових норм, тобто здійснювана компетентними державними органами, уповноваженими на це громадськими об'єднаннями або їхніми посадовими особами організаційно-правова діяльність, результатом якої є встановлення піднормативних, формально обов'язкових індивідуальних правил поведінки персоніфікованих суб'єктів.

Висновки. Отже, реалізація права на працю працівниками, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, – це визначений на нормативно-правовому рівні процес застосування, використання, виконання й дотримання правових норм, що визначають і гарантують можливість людини та громадянина розпоряджатися своїми здібностями до праці, а також отримувати винагороду за здійснювану роботу. Право на працю працівниками, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, також включає право на одержання роботи, оплату праці не нижчу за встановлений державою мінімальний розмір, вільний вибір професії, роду занять і роботи, а також забезпечення вищенаведених складових державою.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод., допов. та CD) / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. – К. : Ірпінськ : ВТФ «Перун», 2009. – 1736 с.
2. Философский энциклопедический словарь. – М. : ИНФРА-М, 2012. – 576 с.
3. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины : [учебное пособие] / В.С. Венедиктов. – Х. : Консум, 2004. – 305 с.
4. Загальна теорія держави і права : [навчальний посібник / [А.М. Колодій, В.В. Копейчиков, С.Л. Лисенков та інші] ; за ред. В.В. Копейчикова. – К. : Юрінком Інтер, 2000. – 320 с.

5. Философский энциклопедический словарь / редкол. : С.С. Аверинцев, Э.А. Араб-Оглы, Л.Ф. Ильичев и др. – 2-е изд. – М. : Сов. энциклопедия, 1989 – 815 с.
6. Козуб І.Г. Правове регулювання праці осіб зі зниженою працездатністю : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / І.Г. Козуб. – Чернівці, 2009. – 179 с.
7. Назаров Д.В. Гармонізація законодавства України з законодавством Європейського Союзу в регулюванні праці молоді : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Д.В. Назаров. – К., 2009. – 186 с.
8. Кодекс законів про працю : Закон України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50.
9. Прокопенко В.І. Трудове право України : [підручник] / В.І. Прокопенко. – Х. : Фірма «Консум», 1998. – 480 с.
10. Про оплату праці : Закон України від 24 бер. 1995 р. № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
11. Юридична енциклопедія : в 6 т. / редкол.: Ю.С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К. : Укр. енцикл., 1998–2004. – Т. 5 : П – С. – 2003. – 736 с.
12. Юридична енциклопедія : в 6 т. / редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К. : Укр. енцикл., 1998–2004. – Т. 2 : Д – Й. – 1999. – 744 с.