

Слома В. М.

к.ю.н., доцент, завідувач кафедри
цивільного права і процесу ЮФ ТНЕУ

ПРАВО НА ПРАЦЮ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Одним із фундаментальних прав людини є право на працю. Праця – це невід’ємне право людини й необхідна передумова її самореалізації. Саме тому праця в її гуманізуючій функції розглядається як одне із найважливіших прав людини, а захист цього права є найпрестижнішим завданням юридичної науки та практики [7, 381].

Ст. 23 Загальної декларації прав людини закріплює, що кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття. Аналогічне право закріплене і у ч. 1 ст. 43 Конституції України, згідно з якою кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Свобода праці проявляється в добровільному, вільному обранні конкретних форм застосування праці. При цьому повинні враховуватися особливості людини: покликання, здатність, професійна підготовленість, освіта, а також суспільні потреби [5, 44].

Варто зазначити, що Загальна декларація прав людини і Конституція України встановлюють саме право людини на працю, а не обов’язок працювати. Відповідно до ч. 2 ст. 3 ЗУ «Про зайнятість населення» примушування до праці у будь-якій формі забороняється. Добровільна незайнятість особи не може бути підставою для притягнення її до відповідальності.

Згідно ст. 5 проекту Трудового кодексу України примусовою визнається праця, для якої особа не запропонувала добровільно своїх послуг і виконання якої вимагається від неї під погрозою покарання, застосування насильства тощо, у тому числі:

- як засобу політичного впливу чи виховання або як засобу покарання за наявність або висловлювання певних політичних поглядів чи ідеологічних переконань;
- з метою підтримання трудової дисципліни;
- як методу мобілізації працівників та використання праці для потреб економічного розвитку;
- як засобу будь-якої дискримінації у сфері праці;
- як засобу покарання за участь у страйку.

Детальніше зміст права на працю розкривається у ч. 1 ст. 2 КЗпП України, відповідно до якої право громадян України 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 підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку.

Зокрема, відповідно до ст. 5 ЗУ «Про зайнятість населення» держава гарантує у сфері зайнятості:

1) вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності, вільний вибір або зміну професії;

2) одержання заробітної плати (винагороди) відповідно до законодавства;

3) професійну орієнтацію з метою самовизначення та реалізації здатності особи до праці;

4) професійне навчання відповідно до здібностей та з урахуванням потреб ринку праці;

5) підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями;

6) безоплатне сприяння у працевлаштуванні, обранні підходящої роботи та одержанні інформації про ситуацію на ринку праці та перспективи його розвитку;

7) соціальний захист у разі настання безробіття;

8) захист від дискримінації у сфері зайнятості, необґрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення;

9) додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян.

Право на працю можна розглядати у широкому розумінні, суттю якого буде віднесення до нього права на роботу та всіх трудових прав людини, і у вузькому розумінні – у якості права на роботу, реалізація якого здійснюється лише у трудових правовідносинах [6, 216].

Здійснення права на працю забезпечується шляхом встановлення відносин, що регламентуються трудовими договорами (контрактами), провадження підприємницької та інших видів діяльності, не заборонених законом. Разом з тим однією із найбільш оптимальних організаційно-правовою форм залучення до праці є укладення трудового договору. Адже саме трудовий договір створює можливості для узгодження інтересів працівника і роботодавця.

Трудова діяльність, яка протікає в рамках трудового договору характеризується такими правовими ознаками:

- це праця юридично несамостійна, така, що протікає в рамках певного підприємства, установи, організації або окремого громадянина;
- не на свій страх і підприємницький ризик, а шляхом виконання в роботі вказівок і розпоряджень власника і під гарантовану оплату;
- виконання роботи певного виду;
- трудовий договір, укладається, як правило, на невизначений час і лише у випадку, встановленому законом, - на певний термін;

- здійснення трудової діяльності відбувається, як правило, в колективі працівників;
- виконання протягом встановленого робочого часу певних норм праці;
- отримання від роботодавця у встановлені терміни грошової винагороди за роботу, що виконується;
- забезпечення роботодавцем гарантій у встановлених випадках;
- участь роботодавця у фінансуванні соціального страхування працівника [4, 203].

Варто зазначити, що в сучасних умовах існує потреба у вдосконаленні правового забезпечення саме реалізації права на працю, посилення соціального захисту найманих працівників.

Література:

1. Конституція України // zakon.rada.go.ua
2. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. // // zakon.rada.go.ua
3. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. // zakon.rada.go.ua
4. Болотіна Н. Б. Трудове право України. – К.: Вікар, 2005. – 725 с.
5. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар. – Харків: Консум, 2003. – 832 с.
6. Козуб І. Про деякі аспекти сутності права на працю / І. Козуб // Право України. – 2012. - № 7. – С. 215-220.
7. Ходос Л.В. Міжнародні стандарти праці та політико-правові проблеми гармонізації національного й світового ринків праці / Л.В. Ходос // Форум права. – 2010. - № 1. – С. 381-388