

## ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ФОРМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ

## ORGANIZATIONAL AND LEGAL FORMS OF REALIZATION OF THE RIGHT TO WORK

Павліченко І.М., старший викладач  
кафедри права та правоохоронної діяльності  
Державний університет «Житомирська політехніка»

Стаття присвячена проблемам правового регулювання умов праці та державним гарантіям у сфері праці для осіб, які реалізують право на працю у різних організаційно-правових формах. Обстоюються тези, що: 1) незалежна професійна діяльність є організаційно-правовою формою реалізації права на працю; 2) трудовому законодавству відомі випадки поширення окремих його норм на відносини у сфері праці, які не є трудовими правовідносинами; 3) ідеологічно застаріла будова чинного Кодексу законів про працю України переконує в необхідності його докорінної зміни або прийняття Трудового кодексу із поширенням норм трудового законодавства на ті категорії осіб, які реалізують своє право на працю в організаційно-правових формах, що не належать до предмета трудового права; 4) зміст статті 43 Конституції України не обмежує реалізацію права на працю виключно трудовими, службово-трудовами чи цивільно-правовими відносинами, а тому визначення сучасних організаційно-правових форм реалізації права на працю та визнання їх належності до предмета трудового права позитивно впливатиме на розвиток свободи праці як прояв міжгалузевого правового принципу. Окремо наголошено, що право на працю необхідно розглядати саме у міжнародному аспекті як економічне право, що базується на економічній і політичній свободі. Реалізація права на працю має здійснюватися в різних організаційно-правових формах, це своєю чергою свідчитиме, що державні гарантії у сфері праці, де йдеться про суспільно корисну працю як предмет правового регулювання, можуть мати ступеневу систему, в якій гарантії щодо зайнятості, безпеки і гігієни праці тощо мають поширюватися на всіх працюючих незалежно від організаційно-правової форми реалізації права на працю. Природна єдність прав людини і громадянина при реалізації права на працю в різних організаційно-правових формах може розглядатися як підстава для єдності правового регулювання. Це, своєю чергою, переконує в необхідності розширення предмета трудового права як права охорони і захисту прав працюючого населення, яке застосовує свої здібності в суспільно корисній праці, за винятком підприємництва.

**Ключові слова:** право на працю, організаційно-правові форми реалізації права на працю, державні гарантії у сфері праці, свобода праці, предмет трудового права.

The article is devoted to the problems of legal regulation of working conditions and state guarantees in the field of labor for persons who implements the right to work in the various organizational and legal forms. The author proves that: 1) independent professional activity is an organizational and legal form of realization of the right to work; 2) there are known the cases in labor legislation of the spread of its certain norms for relations in the field of labor, which are not concerning to the labor relations; 3) the ideologically outdated structure of the current Labor Code of Ukraine convinces of the need for its radical change or adoption of the Labor Code, where will be taken into account the peculiarities of the spread of labor legislation to those categories of people who implements their right to work in those organizational and legal forms that do not refer to labor law; 4) the content of Article 43 of the Constitution of Ukraine does not limit the realization of the right to work only to labor, official and labor or civil and labor relations, and therefore the definition of modern organizational and legal forms of realization of the right to work and their belonging to the subject of labor law will positively influence the development of labor freedom, as a manifestation of the intersectoral legal principle. It is separately emphasized that the right to work must be considered in the international context, as an economic right based on economic and political freedom. The realization of the right to work must be carried out in various organizational and legal forms, this in turn shows that state guarantees in the field of labor, where we are talking about socially useful work as a subject of legal regulation, can have a tiered system, where guarantees regarding employment, safety and occupational health, etc. should be extended to all workers regardless of the organizational and legal form of realization of the right to work. The natural unity of human and citizen rights when implementing the right to work in various organizational and legal forms can be considered as a ground for the unity of legal regulation. This, in turn, convinces of the need to expand the subject of labor law, as the right to protect and defend the rights of the working population, which uses its abilities to work in socially useful works, except for entrepreneurship.

**Key words:** right to work, organizational and legal forms of realization of the right to work, state guarantees in the field of work, labour freedom, subject of labor law.

**Вступ.** Праця є тим явищем, що вирізняє людину з-поміж інших живих істот, вона є джерелом фізичного і духовного розвитку. Праця виступає рушійною силою цивілізаційного розвитку суспільства. Права та свободи людини і громадянина пройшли тривалий шлях становлення та розвитку. У статті 4 Загальної декларації прав людини від 10 грудня 1948 року міжнародна спільнота, визнаючи гідність і цінність людини, заборонила рабство, работоргівлю або тримання у підневільному стані у всіх їх видах. У статті 23 згаданої Декларації закріплено право кожної людини на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці, захист від безробіття, рівну винагороду за рівну працю, справедливу і задовільну винагороду, право на створення професійних спілок для захисту своїх інтересів. У статті 24 закріплено права на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку [1]. Проголошення цих прав свідчить не про те, що починаючи з 1948 року права людини і громадянина у сфері праці набули вирішального значення у цивілізаційному розвитку суспільства. Проголошення названих прав знаменувало зміну міжнародних стандар-

тів у сфері праці, які згодом було розвинуто як на міжнародному рівні, зокрема й через конвенції Міжнародної організації праці, так і на національних рівнях держав світу. Водночас удосконалення правового регулювання прав людини у сфері праці не звершується й до нині, адже з часом змінюються підходи до розуміння свободи праці й набувають поширення нестандартні форми зайнятості населення. Для української держави організаційно-правові форми та підходи до регулювання відносин у сфері праці, певною мірою, є проблемою, вирішення якої позначатиметься на рівні соціально-економічного розвитку як сьогодні, так і у післявоєнний час.

**Метою цієї статті** є обґрунтування думки, що організаційно-правові форми реалізації права на працю, в основі яких лежить особиста праця, повинні регулюватися єдиними правовими нормами. Для досягнення окресленої мети здійснено аналіз нормативних положень, що регулюють права у сфері праці, та наукових праць, в яких обґрунтовано наукові підходи до вирішення проблеми належного правового регулювання права на працю, зокрема таких вчених, як В. М. Андрійов, О. Є. Костюченко, С. В. Попов, М. М. Пурей, В. В. Хромей.

**Виклад основного матеріалу.** У Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 р. право на працю було деталізовано у статті 6. У ній, зокрема, закріплено: «1. Держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право на працю, що включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується, і зроблять належні кроки до забезпечення цього права. 2. Заходи, яких повинні вжити держави-учасниці цього Пакту з метою повного здійснення цього права, включають програми професійно-технічного навчання і підготовки, шляхи і методи досягнення продуктивної зайнятості в умовах, що гарантують основні політичні і економічні свободи людини» [2].

Тобто міжнародні підходи до реалізації права на працю прямо пов'язані з вільним волевиявленням людини та її можливостями заробляти собі на життя працею. Вільний вибір праці, тобто свобода праці, передбачає не лише згоду на роботу, а й навчання та підготовку до продуктивної зайнятості. Принциповим у статті 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права є те, що право на працю загалом, як центральне право у сфері праці, повинно гарантуватися державою-учасницею цього Пакту на основі політичної і економічної свободи людини. На наше переконання, саме економічна свобода як одна з умов забезпечення життєдіяльності людини стала визначальною для розвитку права на працю в національному законодавстві держав-учасниць Пакту.

Статтею 8 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права від 16 грудня 1966 р. закріплено заборону тримання в рабстві та в підневільному стані й работоргівлю. У ній, зокрема, наголошено, що нікого не можуть приневолювати до примусової чи обов'язкової праці. Також у цій статті розкрита сутність «примусової чи обов'язкової праці» через виключення, тобто зазначено випадки та умови, які не охоплюють це поняття. А у статті 22 закріплено право на свободу асоціації, включаючи право на створення профспілок і вступ до них для захисту своїх інтересів [3]. І хоча у цьому Пакті прямо не згадується право на працю, його положення декларують неприйнятність рабської, підневільної, примусової праці, а також свідчать про фундаментальну роль професійних спілок у захисті працюючими своїх інтересів.

19 жовтня 1973 р. Указом Президії Верховної Ради Української РСР було ратифіковано обидва згадані міжнародні документи [4]. Для нашого дослідження це має принципове значення. Незалежна Україна, після розпаду СРСР, продовжила свій розвиток на основі трудового законодавства часів тоталітарного радянського режиму, за якого забезпечення життєдіяльності працездатних громадян відбувалось через обов'язок працювати, а підприємства, установи, організації, що уособлювали роботодавця, були державними в умовах планової економіки. Тобто у часи до набуття Україною незалежності право на працю у його міжнародному аспекті, заборона рабства, підневільної і примусової праці, право на об'єднання у профспілки лише формально забезпечували політичну й економічну свободи, хоча і давали працюючим фінансову спроможність для їхньої життєдіяльності.

28 червня 1996 р. з прийняттям Конституції України національне законодавство у сфері праці отримало нове підґрунтя для розвитку. В основу прав людини і громадянина у сфері праці було покладено свободу праці, яка полягає не лише у праві вибору роду роботи, професії тощо, а й у праві реалізувати свої здібності до праці через здійснення підприємницької діяльності або ж через відмову від суспільно корисної праці у всіх її проявах. Такий підхід загалом є правильним і таким, що відповідає світовій практиці демократичних правових держав світу. Водночас саме трудове законодавство України й до сьогодні залишається у полоні радянської моделі право-

вого регулювання праці на підставі трудового договору. Незважаючи на те, що до чинного Кодексу законів про працю України від 10 грудня 1971 р. внесено численні зміни і доповнення, його будова, ідеологічний стрижень регламентації умов праці й багато супутніх питань організації праці гальмують розвиток права на працю і трудового законодавства загалом на засадах свободи праці між рівноправними учасниками.

На наше переконання, головною проблемою у розвитку трудового законодавства та правових умов реалізації громадянами своїх здібностей до праці є повільність розвитку партнерських відносин між роботодавцем і працівником (працівниками) на договірній основі. Колективні угоди та договори, трудовий договір (контракт) доволі часто містять лише витяги з чинного законодавства, а волевиявлення сторін переважно реалізується лише як право працівників приєднатися до договору. За таких умов розвиток трудових правовідносин як центральних відносин у сфері праці залежить від перегляду й перебудови законодавства. Вирішити це завдання, на наш погляд, можливо через переосмислення змісту поняття право на працю та визначення організаційно-правових форм його реалізації як складових предмета трудового права України.

С. В. Попов наголошує, що «особливе місце серед соціально-економічних прав займає право на працю. Воно обумовлено сутністю людини та відображає її природну потребу до праці. Роль праці в розвитку людини і суспільства полягає не тільки в створенні матеріальних і духовних цінностей, призначених для задоволення потреб людей, але й у розвитку самих працівників. Завдяки праці людина забезпечує своє існування, формується як особистість, набуває певних навичок і здібностей, реалізує їх у трудовій діяльності» [5, с. 284]. Погоджуючись із цим твердженням, зазначимо, що у такому ракурсі йдеться саме про суспільно корисну працю, а не працю загалом, і це свідчить про те, що соціально-економічний розвиток, який визначає умови здійснення суспільно корисної праці, нерозривно пов'язаний із розвитком самої людини. Своєю чергою такий взаємозв'язок дозволяє стверджувати, що соціально-економічний розвиток держави і соціально-економічний добробут працюючих та членів їхніх сімей співвідносяться між собою як ціле і частина, коли розвиток цілого – держави – неможливий без розвитку частини – працюючого населення. У цьому контексті проаналізуємо окремі положення Конституції України як основу розбудови і розвитку демократичної, правової, соціальної держави.

У статті 43 Конституції України закріплено: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується».

Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан.

Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом.

Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється.

Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення.

Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом» [6].

Частина перша проголошує, що право на працю охоплює можливість заробляти собі на життя, тобто право

на працю є суспільно корисною працею, яка є оплатною або ж такою, що робить можливим забезпечення життєдіяльності, і яка фактично можлива без наявності у людини грошових коштів. Далі йдеться про те, що працю особа обирає вільно або вільно на неї погоджується. Тут є два принципові моменти: або вільний вибір, або згода на працю у запропонованих умовах. У цій статті чітко не визначено організаційно-правову форму суспільно корисної праці або виду договору про працю.

Частину другу присвячено державним зобов'язанням, які полягають у створенні умов для здійснення права на працю, гарантіям у виборі професії та роду трудової діяльності, навчання, підготовці тощо. І вже у цій частині статті 43 Основного Закону, на нашу думку, закладено множинність організаційно-правових форм права на працю, які реалізуються не лише у трудових чи цивільно-правових відносинах або підприємстві. Сьогодні в Україні є значна кількість видів діяльності, які охоплюються поняттям незалежна професійна діяльність. Щодо оподаткування, це підприємницька діяльність. З іншого боку, це професійна діяльність, що базується на вільному, самостійному, на власний розсуд виборі особою певної професії, як-от: адвокатська діяльність, аудиторська діяльність, нотаріальна діяльність, творча діяльність митців, артистів, спортсменів тощо.

Частина третя аналізованої статті закріплює заборону примусової праці із визначенням тих видів суспільно корисної праці, що не є примусовою працею. Констатуємо тут лише той факт, що ці положення повною мірою відповідають міжнародним цивілізаційним підходам.

Частина четверта проголошує права щодо умов праці та заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Такі положення забезпечують реалізацію права на працю на умовах трудового договору, адже тільки у трудовому праві є інститут оплати праці, а працівнику за виконання ним своїх трудових або службових обов'язків виплачується заробітна плата, різновидом заробітної плати є грошове утримання. Самі умови праці визначаються тільки у трудових правовідносинах, у інших видах відносин, заснованих на праці, не завжди умови визначаються як обов'язкова частина договору.

Частина п'ята аналізованої статті закріплює заборону використання праці жінок і неповнолітніх на роботах, що є небезпечними для їхнього здоров'я. Така заборона стосується тієї сторони, яка наймає на роботу жінку або неповнолітнього, а отже, йдеться аж ніяк не про цивільно-правовий договір, водночас це може бути залучення до роботи за договором аутстафінгу або прийняття на службу.

Частина шоста гарантує захист від незаконного звільнення, і тут можна говорити виключно про трудові чи службово-трудова відносини. Звільнення – це процедура припинення (розірвання) трудового договору або ж звільнення зі служби. Ба більше, незаконне звільнення – це той випадок, коли трудові або службово-трудова відносини припинено (розірвано) без законної на то підстави.

Частина сьома статті 43 Конституції України закріплює право на своєчасну винагорода за працю, і тут йдеться не про заробітну плату. Винагорода за працю яка може виплачуватися як: заробітна плата, грошове утримання, гонорар за угодою творчого працівника тощо. Тобто цю частину не можна віднести повною мірою до правових умов регулювання трудових чи службово-трудова відносин.

Аналіз статті 43 Конституції України переконує, що право на працю, хоча і реалізується переважно у трудових чи службово-трудова правовідносинах, не може обмежуватися виключно цими відносинами. Окремі частини цієї статті варто тлумачити більш широко, ніж у межах галузі трудового права. На нашу думку, у цій статті закладено правовий потенціал для розвитку різних організаційно-правових форм реалізації права на працю, і саме тут виникає правова проблема щодо правових засад регулювання такої суспільно корисної праці.

В. В. Хромей акцентує увагу на тому, що «форму реалізації конституційного права людини на працю в статті 43 Конституції України не проголошено, тому це право може бути реалізовано як у формі трудового договору, так і шляхом укладення цивільно-правових угод» [7, с. 125].

Погоджуючись із цим твердженням, зауважимо, що в сучасних умовах суспільно корисна праця як об'єкт правовідносин і спосіб реалізації здібностей людини до праці не може регулюватися лише трудовим або цивільно-правовим договором. Щонайменше, на підтвердження цієї думки варто згадати таку форму зайнятості, як самозайнятість, що базується на незалежній професійній діяльності. У незалежній професійній діяльності ключовим є не підприємництво, тобто діяльність на власний ризик з метою отримання прибутку, а саме реалізація професійних здібностей людини на умовах самозайнятості. Проблематика самозайнятості, що реалізується в незалежній професійній діяльності, зумовлена порядком здійснення цієї професійної діяльності, коли за порушення професійної етики та доброчесної поведінки особа може бути притягнута до дисциплінарної відповідальності, а як відомо, дисциплінарна відповідальність є галузевою, виникла і розвивалась як інститут трудового права.

Наприклад, у статті 21 «Професійні обов'язки адвоката» Закону України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» до адвокатів висувається вимога дотримуватися присяги адвоката України та правил адвокатської етики. А у статтях 33–42 Розділу VI «Дисциплінарна відповідальність адвоката» названого закону визначено підстави та умови притягнення адвоката до дисциплінарної відповідальності, а також види дисциплінарних стягнень [8]. Згідно зі статтею 64 Правил адвокатської етики органи адвокатського самоврядування контролюють дотримання Правил адвокатської етики всіма адвокатами України та адвокатами іноземних держав, які відповідно до законодавства України здійснюють в Україні адвокатську діяльність, та сприяють такому дотриманню [9]. Як бачимо, адвокатська діяльність як незалежна професійна діяльність, хоча і здійснюється адвокатом самостійно й незалежно, але у питанні дотримання професійних обов'язків контролюється органами адвокатського самоврядування.

У науковій літературі висловлюється думка, що «реалізація права на працю незалежно від організаційно-правової форми покладає на працівників зобов'язання щодо виконання професійних обов'язків, закріплених не лише законодавством, а й локальними актами, що поширюються на них у процесі їхньої професійної діяльності, а подекуди й у побуті. Рівень деталізації етичних норм та правил доброчесної поведінки залежить не лише від компетентності уповноважених суб'єктів, які, як правило, є колективними, а й від рівня розробленості як загального, так і спеціального законодавства» [10, с. 111]. Тобто окремі інститути трудового права можуть застосовуватися до працюючого незалежно від того, чи перебуває він у трудових або службово-трудова відносинах, чи здійснює незалежну професійну діяльність, при цьому застосування правових норм інституту трудового права – дисципліна праці – здійснюється у межах загальних і спеціальних норм.

Наведене, у контексті загальних і спеціальних норм, обумовлює доцільність звернення до частини 2 статті 147 КЗпП України, в якій закріплено, що «законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення» [11]. Редакція цієї норми є незмінною з часу прийняття Кодексу, тому є цілком логічним стверджувати, що тут йдеться про спеціальні норми для окремих категорій працівників.

Для відповіді на питання про правову природу спеціальних норм щодо дисципліни праці для осіб, які реа-



лізують своє право на працю у незалежній професійній діяльності, варто звернути увагу на окремі аспекти змін, внесених до чинного кодифікованого законодавчого акта про працю. Так, частина 3 статті 3 КЗпП України у редакції від 20 березня 1991 року закріплювала, що «законодавство про працю не поширюється на осіб, які займаються індивідуальною трудовою діяльністю» [12]. Отже, при переході до ринкових відносин було визначено, що індивідуальна трудова діяльність не підпадає під дію норм трудового права. Проте варто зазначити, що для того періоду не характерна множинність організаційно-правових форм реалізації права на працю. У чинній редакції згаданої статті 3 цитовані вище положення відсутні. При цьому в частині 2 цієї статті закріплено, що гарантії у сфері зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, осіб з інвалідністю, передбачені законодавством про працю, поширюються на членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями [11]. Це свідчить про те, що окремі норми трудового законодавства можуть поширюватися на окремі категорії працюючих, хоча вони не перебувають у трудових правовідносинах.

Викладене дає підстави для низки висновків.

По-перше, незалежна професійна діяльність є організаційно-правовою формою реалізації права на працю.

По-друге, трудовому законодавству відомі випадки поширення окремих його норм на відносини у сфері праці, які не є трудовими правовідносинами.

По-третє, ідеологічно застаріла будова чинного КЗпП України перекоує в необхідності його докорінної зміни або прийняття Трудового кодексу, із поширенням норм трудового законодавства на ті категорії осіб, які реалізують своє право на працю в організаційно-правових формах, що не належать до предмета трудового права.

По-четверте, зміст статті 43 Конституції України не обмежує реалізацію права на працю виключно трудовими, службово-трудовами чи цивільно-правовими відносинами, а тому визначення сучасних організаційно-правових форм реалізації права на працю та визнання їх приналежності до предмета трудового права позитивно впливатиме на розвиток свободи праці як прояв міжгалузевого правового принципу.

Трудовий договір, на думку М. М. Пуря, є основною формою реалізації права на працю. Трудовий договір є юридичною базою для існування трудових правовідносин і реалізації права на працю. Доти, доки діє договір, функціонують і трудові правовідносини, відбувається здійснення права на працю, звільнення ж припиняє трудові правовідносини і реалізацію права на працю на даному підприємстві, в установі, організації [13, с. 15]. Сьогодні трудові правовідносини виступають найпоширенішою організаційно-правовою формою реалізації права на працю, водночас, якщо виходити з множинності форм реалізації права на працю, то, захищаючи інтереси економічно активного населення, держава мала би подбати й про інші категорії працюючих, а не лише про працівників та службовців. Вирішуючи таке завдання, необхідно надати максимальної правової визначеності трудовим відносинам та їх відмінностям від інших супутніх відносин, що основані на суспільно корисній праці.

На наше переконання, лобювання роботодавцями послаблення державних гарантій у сфері праці для працівників певною мірою пов'язане з нерозвиненістю сучасних організаційно-правових форм реалізації права на працю. Водночас небажання роботодавців послабити свій організаційний вплив на працівників, що реалізується в їхній роботодавчій владі, гальмує широке застосування вже існуючих організаційно-правових форм реалізації права на працю. Вирішити цю проблему, на наше переконання, можна, змінивши ідеологію реалізації права на працю.

Ми переконані в тому, що право на працю необхідно розглядати саме в міжнародному аспекті, як економічне право, що базується на економічній і політичній свободі. Реалізація права на працю має здійснюватися в різних організаційно-правових формах. Це своєю чергою свідчить, що державні гарантії у сфері праці, коли йдеться про суспільно корисну працю як предмет правового регулювання, можуть мати ступеневу систему, в якій гарантії щодо зайнятості, безпеки і гігієни праці тощо мають поширюватися на всіх працюючих, незалежно від організаційно-правової форми реалізації права на працю.

До прикладу, гарантії щодо винагороди за працю мають поширюватися на працюючих у межах трудових, службово-трудових відносин, працюючих-виконавців за цивільно-правовими угодами для творчих працівників чи гіг-спеціалістів та резидентів Дія Сіті. Окремо необхідно визначитися з рівнем державних гарантій для працюючих за договорами аутстафінгу, працюючих членів кооперативів, сільськогосподарських, фермерських підприємств, працюючих власників господарських товариств, осіб, що здійснюють незалежну професійну діяльність тощо. І додатково слід визначити рівень державних гарантій для працівників, які перебувають у трудових чи службово-трудовах відносинах.

Вирішивши питання щодо ступеневості державних гарантій у сфері праці для осіб, які реалізують право на працю в різних організаційно-правових формах, для організації їхньої суспільно корисної праці є доцільним визначити межі застосування спеціальних норм, виокремлених в інститутах трудового права, як-от: дисципліна праці; охорона праці жінок, неповнолітніх, осіб з інвалідністю; особливості розгляду спорів у сфері праці, адже сьогодні такі спори не завжди є трудовими і розглядаються судами різних юрисдикцій.

Для реалізації пропонованого підходу необхідно переглянути чинні положення, викладені у статті 2 КЗпП України. Зокрема, у частині 1 цієї статті закріплено, що «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, вивільнених у результаті переходу на ринкову економіку» [11]. Ці положення демонструють застарілу ідеологію тоталітарної держави з плановою економікою, за якої реалізація права на працю могла здійснюватися лише у межах трудових відносин. Сьогодні умови ефективної зайнятості не обмежуються виключно працевлаштуванням, підготовкою, перепідготовкою тощо.

У підпункті 1 частини 1 статті 5 Закону України «Про зайнятість населення» закріплено, що держава гарантує «вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності, вільний вибір або зміну професії» [14].

Частина 2 статті 2 КЗпП України починається так: «працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Працівники мають право на відпочинок ...» [11]. Виникає питання, а чи мають право на відпочинок особи, які не мають статусу працівника. Якщо говорити, наприклад, про тих, які працюють на сільськогосподарських підприємствах і які не мають статусу працівника, чи мають вони право на відпочинок? Очевидно, що так. Але залишається невирішеною ціла низка питань, а саме: як цей час відпочинку називається, які державні гарантії цього права тощо.

Для переосмислення змісту права на працю, організаційно-правових форм реалізації цього права, змісту трудових прав працівників звернемо увагу на ознаки трудових

прав, які називає В. М. Андріїв, зокрема: 1) вони є природними можливостями людини; 2) вони є невідчужуваними від людини; 3) вони необхідні їй для задоволення своїх інтересів, потреб; 4) існують у сфері реалізації особою своєї здатності до праці; 5) являють собою певну підсистему прав людини, об'єднаних за критерієм сфери існування; 6) закріплюються нормами права, тому мають позитивну природу; 7) вони є соціальними (іноді їх відносять до соціально-економічних) правами людини; 8) вони реалізуються в індивідуальних та колективних трудових правовідносинах; 9) до моменту реалізації є об'єктивними за своєю правовою природою; 10) можуть реалізовуватися індивідуально працівником (індивідуальні трудові права)

або у складі колективу працівників (колективні трудові права) [15, с. 6]. Погоджуючись із цим переліком, зауважимо, що ознаки від 1-ї до 6-ї повною мірою характеризують і права громадян, які реалізують своє право на працю за межами трудових, службово-трудова правовідносин.

**Висновок.** Природна єдність прав людини і громадянина при реалізації права на працю в різних організаційно-правових формах може розглядатися як підстава для єдності правового регулювання. Це, своєю чергою, переконує в необхідності розширення предмета трудового права як права охорони і захисту прав працюючого населення, яке застосовує свої здібності в суспільно корисній праці, за винятком підприємництва.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Загальна декларація прав людини 1948 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text)
2. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text)
3. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16 грудня 1966 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_043#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text)
4. Про ратифікацію Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та Міжнародного пакту про громадянські і політичні права : Указ Президії Верховної Ради Української РСР від 19 жовтня 1973 р. № 2148-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2148-08#Text>
5. Попов С. В. Форми реалізації права на працю: проблеми теорії та практики : монографія. Харків : Фінн, 2009. 336 с.
6. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.
7. Хромей В. В. Конституційне право на працю : монографія. Київ : Київ. нац. торг.-економ. ун-т, 2018. 240 с.
8. Про адвокатуру та адвокатську діяльність : Закон України від 05.07.2012 № 5076-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 27. Ст. 282.
9. Правила адвокатської етики : затв. Звітно-виборним з'їздом адвокатів України 2017 року 09 червня 2017 року зі змінами, затвердженими З'їздом адвокатів України 2019 року 15 лютого 2019 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/n0001891-17#n4>
10. Костюченко О. Є. Норми й правила етичної поведінки та академічної доброчесності як необхідні складники розвитку юридичної освіти в Україні. *Нове українське право*. 2023. № 2. С. 108–115.
11. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. №50. Ст. 375.
12. Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки : Закон Української Радянської Соціалістичної Республіки від 20 березня 1991 року № 871-XII. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/871-12#Text>
13. Пурей М. М. Право на працю в Україні в умовах ринкової економіки : автореф. дис. ... к.ю.н. : 12.00.05. Харків, 2003. 20 с.
14. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.
15. Андріїв В. М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення : автореф. дис. ... д.ю.н. : 12.00.05. Одеса, 2012. 40 с.