

обов'язкове державне соціальне страхування, № 1058-IV // ВВР України. –1998. –№ 23. –Ст.121.

3. Закон України “Про страхування” від 7.03.1996 р., № 85/96 // ВВР України. –1996. –№ 18. –Ст.78.

4. Закон України “Про міліцію” від 20.12.1990 р., № 565-ХІІ // ВВР УРСР. –1991. –№ 4. –Ст.20.

5. Постанова Кабінету Міністрів УРСР “Про затвердження Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України” від 29.07.1991 р., № 114 // Урядовий кур’єр. – 04.08.1991.

6. Постанова Кабінету Міністрів України “Про внесення змін до Положення про порядок і умови державного обов’язкового особистого страхування осіб рядового, начальницького та вільнонайманого складу органів і підрозділів внутрішніх справ республіки” від 19.11.1992 р., № 627 // Урядовий кур’єр. –26.11.1992 р.

7. Постанова Кабінету Міністрів України “Про умови державного обов’язкового особистого страхування військовослужбовців і військовозобов’язаних, призваних на збори, і порядок виплат їм та членам їх сімей страхових сум” від 19.09.1992 р., № 488 // Урядовий кур’єр. – 27.08.1992.

8. Рішенням Конституційного Суду України у справі

за конституційними поданнями Служби безпеки України, Державного комітету нафтової, газової та нафтопереробної промисловості України, Міністерства фінансів України щодо офіційного тлумачення положень пункту 6 статті 12 Закону України “Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей”, частин четвертої і п’ятої статті 22 Закону України “Про міліцію” та частини шостої статті 22 Закону України “Про пожежну безпеку” від 3.06.1999 року.

9. Наказ МОЗ “Про вдосконалення ведення медичної документації, яка засвідчує випадки народження і смерті” від 3.07.1995 р., № 124

10. Наказом МВС України «Порядок проведення військово-лікарської експертизи і медичного огляду військовослужбовців та осіб рядового і начальницького складу в системі МВС України» від 6.02.2001 р., № 85.

11. Закон України “Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні” від 21.03.1991 р., № 875-ХІІ // ВВР України. –1991. –№ 21. –Ст.252.

12. Постанова Кабінету Міністрів України «Положення про медико-соціальну експертизу» від 22.02.1992 р., № 83 // Урядовий кур’єр. –27.02.1992.

*Надійшла до редколегії 22.10.2006*

**БИДЮКОВА М.С. ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБЯЗАТЕЛЬНОГО ЛИЧНОГО СТРАХОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ОВД КАК ОДНОГО ИЗ ВИДОВ ИХ МАТЕРИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ**

На основании анализа нормативных актов по вопросам государственного обязательного личного страхования работников ОВД определяются его специальные признаки.

\*\*\*

**BIDJUKOVA M.S. FEATURES OF THE STATE OBLIGATORY PERSONAL INSURANCE OF LAW-ENFORCEMENT EMPLOYEES AS ONE OF KINDS IN THEIR MATERIAL MAINTENANCE**

On the basis of the analysis of statutory acts on questions of the state obligatory personal insurance of law-enforcement employees its special attributes are defined.



**О.С. БОЄВА**

*Запорізький юридичний інститут ДДУВС*

УДК 349.2

## **ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ ЯК РЕЗУЛЬТАТ ВОЛЕВІЯВЛЕННЯ ЛЮДИНИ ПРИ РЕАЛІЗАЦІЇ НЕЮ ПРАВА НА ПРАЦЮ<sup>1</sup>**

Досліджені трудові правовідносини як волевиявлення суб’єктів трудового права у ракурсі реалізації права людини на працю; надано аналіз визначення трудових правовідносин при різноманітних формах реалізації права на працю та огляд деяких принципів трудового законодавства України і США.

Конституцією України [1] остаточно закріплено відмову України від принципу обов’язковості праці, тобто, повну відмову трудового законодавства від будь-яких

примусових форм реалізації громадянами права на працю, які б порушували свободу людини, її право вільно обирати працю, її юридичну незалежність від роботодавця при виникненні трудових правовідносин.

Принципи свободи праці та договірного характеру трудових правовідносин знайшли своє відображення у

<sup>1</sup> Первинна рекомендація з напрямку досліджень: канд. юрид. наук Обушенко О.М. (ЗЮІ ДДУВС).

діючому трудовому законодавстві і стосуються правовідносин, які виникають при різних формах реалізації права на працю, будь-то у формі укладення трудового договору, обрання на посаду, конкурсного заміщення, призначення на посаду, прийняття на роботу у якості молодого фахівця або ж за рахунок квоти.

Значний внесок у дослідженні принципів організаційно-правових форм залучення громадян до праці за період з першого року Радянської влади та до кінця двадцятого віку зробили І. Войтинський, Л.Я. Гінзбург, В.В. Жернаков, З.Д. Григор'єва, Ф.М. Левіант та інші.

Теперішнього часу в зв'язку з розвитком економіки та сучасних технологій є потреба в дослідженні еволюції трудових відносин – як основи предмета галузі трудового права, оскільки саме трудові правовідносини є оформленням волевиявлення суб'єктів трудового права в сфері належної реалізації права людини на працю.

З метою подальшого вдосконалення правового регулювання, захисту і ефективної реалізації принципів організаційно-правових форм залучення громадян до праці потрібно дослідити правовідносини, які виникають при різних формах реалізації права на працю, будь-то у формі укладення трудового договору, обрання на посаду, конкурсного заміщення, призначення на посаду, прийняття на роботу у якості молодого фахівця або ж за рахунок квоти.

Висвітлення цієї проблеми неможливе без тлумачення поняття «трудові правовідносини» з огляду на їх природу та юридичну сутність.

Так, основою предмета трудового права є трудові відносини працівника з підприємством, проте, саме поняття «трудові правовідносини» було визнано теоретиком радянського трудового права І. Войтинським як центральне поняття у галузі трудового права, при цьому він зазначав, що цей термін не є тотожним поняттю «трудовий договір» [2, с.187]. Теперішнього часу в наявності різні трактування поняття «трудові правовідносини», оскільки є проблемними підходи до визначення сторін цих відносин. Неоднозначність цього поняття міститься в тому, чи є сторонами правовідносин лише роботодавець і працівник, чи можуть бути стороною в цих правовідносинах інші особи, чи є трудовий договір єдиною підставою для виникнення трудових правовідносин.

Наприклад, В. Скобелкін у відповідності до своєї теорії множинності трудових правовідносин, зазначає, що будь-який зв'язок між двома суб'єктами, що виражається у взаємних праві та обов'язку – є правовідносини. Автор поділяє правовідносини, які виникають при здійсненні права на працю на основні (між роботодавцем і працівником стосовно надання та виконання певної роботи), доповнюючі (такі, що пов'язані з виконанням працівником трудових функцій – організація умов праці та робочого часу, відпочинку, оплата праці) та супутні (які виникають при наданні пільг, гарантій, компенсацій, заохочувань та у випадках притягнення до матеріальної, дисциплінарної відповідальності) [3, с.127-132].

Л. Сироватська вважає, що відмежування трудових відносин від інших, що з ними пов'язані, полягає у наявності чи відсутності відповідних правомочностей і обов'язків у суб'єктів відносин. Такі правомочності та обов'язки, що безперечно існують між суб'єктами в рамках трудових правовідносин, вважаються їх елементами, а ті, що можуть виникнути (а можуть і не виникнути) між працівниками і підприємством, повинні бути виведені за межі трудових правовідно-

син і вважатися тісно з ними пов'язаними [4, с.89-90].

М. Александров та інші відомі вчені дотримуються такої точки зору, що поняття «трудові відносини» розповсюджується лише на індивідуальні відносини працівників з підприємствами, установами, організаціями з приводу їх праці в суспільному виробництві. Всі інші відносини, що входять до предмета трудового права, є «похідними», «тісно пов'язаними» з трудовими [5, с.22].

На нашу думку, вельми слушною є точка зору, прихильники якої визначають трудові правовідносини як складні відносини, що включають у свій зміст трудовий, майновий та організаційний елементи. Так, М. Карпушин, підкреслюючи, що такі елементи, хоча мають місце й у відносинах, що регулюються цивільним, адміністративним правом, у трудових відносинах, будучи пов'язані між собою, утворюють нові відносини, які, будучи основою предмета галузі трудового права, одночасно набувають певних властивостей в сфері врегулювання праці [6, с.71]. Проте, в наукових розробках – М. Александрова [7, с.148], Л. Гінзбурга [8, с.182] вказується на нерозривну єдність у трудових правовідносинах елементів відносин як майнових, так і організаційних. Майновий характер трудових правовідносин полягає в оплатному характері праці і в тому, що за загальним правилом у процесі праці з одних майнових цінностей створюються нові майнові цінності. Організаційний характер трудових правовідносин яскраво виражений у трудовій дисципліні.

І. Киселев [9, с.92] відзначав, що на Заході прийнято вважати, що трудові правовідносини являють собою органічну єдність трьох типів юридичних відносин: індивідуального, колективного і організаційного. Сукупні трудові правовідносини – це індивідуальні трудові правовідносини, що юридично оформлюють застосування праці конкретного працівника, який реалізує свою робочу силу.

Зауважимо також, що для висвітлення теми даної роботи необхідно виходити з того, що особливості трудових правовідносин полягає в їх тісному зв'язку з категоріями «трудова дисципліна» і «заробітна плата», оскільки ці категорії є в основі будь-якого трудового договору, тобто, є показниками реалізації права на працю. До того ж, слід зазначити, що трудові відносини – це тривалий і систематичний процес праці, систематична оплата праці, застосування живої праці, виконання певної трудової функції. З огляду на вищевикладене можливо визначити, що трудові правовідносини – це відносини, що виникають в силу трудового договору між роботодавцем і працівником, за яким останній зобов'язується виконувати певну трудову функцію за плату, з додержанням певних правил внутрішнього розпорядку, при забезпеченні роботодавцем встановлених умов праці, крім того, ці правовідносини повинні бути врегульовані нормами трудового права. Розуміння цього дозволяє в наступних розділах даної роботи розкрити проблеми, які виникають у випадках порушення трудових правовідносин, що фактично може бути підставою для запобігання порушень конституційного права людини на працю.

У теоретичних працях та підручниках часто зустрічаються такі поняття, як організаційно-правові форми залучення громадян до праці, форми реалізації громадянами права на працю, підстави виникнення трудових правовідносин. Зокрема, А. Пашерстник вважав, що форми залучення громадян до праці є одночасно й формами реалізації їх права на працю, а форми залучення і форми реалізації визначаються суспільним ладом [10, с.162], маючи на



увазі такі форми залучення до праці, як трудова повинність, трудова мобілізація, оргнабори, використання праці репресованих та ув'язнених тощо.

Слід зазначити, що таке формулювання характерно для умов соціалістичного устрою, а з моменту набуття чинності Кодексом законів про працю Української РСР (з 01.06.1972 р.), вищевказані форми залучення до праці втратили своє значення і трудовий договір став вихідною точкою для виникнення і розвитку трудових відносин.

Частиною 2 статті 2 КЗпП України (із змінами і доповненнями, внесеними Законом України від 05.07.1995 р.) [11] передбачено, що працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Частина 2 статті 21 КЗпП України визначає, що працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін, а частиною 3 цієї статті передбачений новий вид трудового договору - контракт.

Потреби сучасного суспільного буття та життя окремої фізичної особи виявляють необхідність узагальнення судової практики з метою подальшого удосконалення правових норм щодо забезпечення реалізації людиною конституційно закріпленого права на працю.

Частиною 1 статті 43 Конституції України передбачено право кожного на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Таким чином, Основний Закон передбачає таке право людини на працю, проте не визначає конкретні способи та правові форми здійснення такого права.

Слід зазначити, що способи та правові форми залучення людини до праці, як визначені діючим законодавством, так і ті, що виникають «де-факто» у життєдіяльності суспільства, не повинні суперечити конституційним принципам свободи, рівності можливостей і незалежності волевиявлення людини при виникненні трудових правовідносин.

За сучасних умов питання, пов'язані з реалізацією права на працю в державах з ринковими відносинами, в основному закріплені в їх Конституціях та вирішуються на законодавчому рівні.

Оскільки чинний Кодекс законів про працю України (колишня назва - «Кодекс законів про працю Української РСР») був прийнятий у 1972 році, ще за часів дії Конституції УРСР, а з відповідними змінами діє і по теперішній час, слід зазначити, що в радянському законодавстві право на працю теж було закріплене і забезпечувалося певними гарантіями з боку держави. До того ж, зауважимо, що за радянських часів право на працю розумілося як взаємний обов'язок: з одного боку - держави - щодо надання роботи громадянину, а з другого - обов'язок (а не право) громадянина працювати.

Основні конституційні засади реалізації права на працю в Україні можливо сформулювати таким чином: кожна людина має право на працю, що включає можливість заробляти на життя працею, яку людина має право вільно обирати або на яку вільно погоджується, в умовах, що відповідають вимогам безпеки і гігієни; кожен має право вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці, вільно обирати рід діяльності і професію та має право на винагороду за працю не нижче встановленого законом мінімального розміру оплати праці; гарантовано захист від неза-

конного звільнення, а також заборонена примусова праця.

З огляду на те, що сьогоднішня Україна фактично є державою з ринковою економікою, закріплене в Конституції України право людини на працю за своїм змістом є тотожним тим положенням, які визначені Конституціями таких держав, як Франція, Німеччина, Італія, Іспанія, Португалія, Греція,

В державах з розвинутою ринковою економікою на конституційному рівні право на працю визначено в першу чергу, як право, а не обов'язок, людини на вільний вибір роботи, на дотримання з боку роботодавців певних умов праці, при цьому держава гарантує, тобто, бере на себе обов'язок, сприяти процесу забезпечення вільної працезайнятості.

Такий саме підхід до визначення права на працю має місце в міжнародно-правових актах: в Загальній декларації прав людини, в Пакті про економічні, соціальні і культурні права, у відповідних Конвенціях і рекомендаціях Міжнародної організації праці (далі - МОП), учасником якої з 1954 року є Україна.

Відповідно до положень основного закону (Конституції) кожної з країн з ринковими відносинами визначено цілі та функції трудового законодавства, зокрема, стосовно реалізації людиною права на працю у відповідних законах і інших нормативних актах цих держав. Причому, трудове законодавство в цих державах виконує роль певного соціального амортизатора, оскільки більш-менш дозволяє забезпечувати соціальний мир, життєдіяльність суспільства у сфері економіки, виробництва тощо. Безперечно, основним джерелом трудового права майже у всіх країнах є їх основні закони, проте, для повноти дослідження є доцільним визначити сучасні погляди щодо реалізації людиною права на працю.

Оскільки трудове право розвинутих країн формувалося протягом XVIII-XX століть, теперішнього часу основні положення потребують змін в зв'язку з тим, що значно змінилися обставини, в яких функціонують норми трудового права. До таких обставин відносяться: повсюдна комп'ютеризація, упровадження електроніки, телекомунікацій; зміна організації виробництва та праці - поступовий перехід від конвеєрних систем до нових видів менеджменту в галузі трудових правовідносин; скорочення традиційних виробництв (такі, як металургія, добувна промисловість, машинобудування) та абсолютний зріст третинної сфери (послуг, торгівлі та інших невиробничих галузей); скорочення державних підприємств - за рахунок проведення приватизації; змінення в соціальному складі населення (зріст так званих дрібного або малого бізнесу, поширення середніх верств населення); децентралізація виробництва - утворення філіалів та дочірніх підприємств; зміни на ринку праці: зріст безробіття, уклін у сторону тимчасової працезайнятості, надомної праці; ослаблення ролі профспілок.

Саме з цих позицій можливо припустити, що серцевиною сучасного трудового права повинна бути людина та її особистість при реалізації права на працю. За сучасних умов важливим є вивчення та порівняльний аналіз законодавства України і зарубіжних країн, направлено на реалізацію права на працю, при цьому є доречним врахування у законотворчій діяльності тенденцій або навіть деяких положень трудового законодавства США.

Так, положення закону «Про трудові правовідносини», прийнятого у 1935 році за ініціативою сенатора Роберта Вагнера, науковці вважають наріжним каменем американського трудового права, оскільки цей закон надав

робітникам право на створення профспілок, на укладення колективних договорів та на страйки, до того ж, переслідування робітників за профспілкову діяльність заборонялось. Законом «Про справедливі трудові стандарти» 1938 р. (інша назва – закон «Про федеральний мінімум зарплати і робочого тижня») з послідовними доповненнями та поправками заборонено дискримінацію оплати праці жінок, встановлено мінімальний віковий ценз, тривалість робочого дня та умов праці для підлітків і дітей. Законами «Про трудові правовідносини» 1947 р., «Про звітність і розкриття фактів у трудових відносинах» 1959 р. відрегульовано питання щодо реалій трудових правовідносин і дії профспілок та відносин між всіма суб'єктами трудового права - роботодавцем, робітником, профспілками та державою, причому сфера державного втручання у ці правовідносини була значно розширена. Закони «Про рівну оплату» 1963 р., «Про громадянські права» 1964 р., «Про недопущення дискримінації в сфері зайнятості за віком» 1967 р. і 1975 р., «Про охорону прав особи» 1974 р. вирішують проблеми недопущення порушень прав робітника (або кандидата у робітники) та усунення дискримінації щодо осіб, які є різні за віком, статтю, належать до різних етнічних, релігійних, політичних верств, або мають певні захворювання чи є інвалідами [12, с.81-83].

Також слід зазначити, що цілком передовим і слушним для застосування у законотворчому процесі України було б використання такого досвіду, який випікає з закону «Про недопущення дискримінації в сфері зайнятості за віком» 1967 р., прийнятому Конгресом США у 1967 році, за яким всім роботодавцям заборонено розміщення оголошень про найом робітників з зазначенням вимог стосовно віку кандидатів у робітники, оскільки теперішнього часу на всій території України саме у цей спосіб має місце грубе порушення прав особи щодо реалізації її права на працю.

Порівнюючи американське законодавство про працю з вітчизняним, слід зазначити, що законодавством США офіційно не закріплені підстави для звільнення робітників за ініціативою адміністрації (роботодавця). Фактично американських робітників, зайнятих у приватному секторі, закон не захищає у випадках, коли роботодавець застосує стягнення чи звільняє робітника, особливо у важкому стані знаходяться робітники, що не входять до профспілок. Відносно членів профспілок такий захист порушених прав здійснюють профспілки, проте цей захист можливий лише у разі, якщо профспілка вважає, що робітник зазнав безпідставного чи надмірного покарання.

До «справедливих» підстав для звільнення на практиці відносяться такі: хронічна неявка на роботу, порушення правил безпеки, некомпетентне виконання трудових обов'язків, неслухняність, розголошення таємниць, грубість з іншими робітниками та представниками адмініст-

рації, участь у бійках, явка на роботу у нетверезому вигляді, участь в незаконних страйках.

З короткого переліку таких підстав вбачається, що цим підставам, законодавчо не закріпленим, можливо надати на практиці будь-які тлумачення, що на практиці призводить до погіршення прав робітників щодо реалізації права на працю.

З урахуванням таких тенденцій та з огляду на вітчизняне і зарубіжне законодавство, можливо дійти висновку, що трудове право у класичному розумінні характеризується як право охорони праці і що за сучасних умов спостерігається тенденція до визначення головною функцією трудового права здійснення та розвиток прав людини щодо реалізації права на працю. Таким чином, трудове право повинно бути гарантом здійснення широкого комплексу соціально-економічних прав і свобод, якими наділена людина - учасник трудового процесу, що повинно відображатися в своєчасному реагуванні на вищевказані переміни в соціально-економічному житті відповідними нормативними актами з боку законодавчої, виконавчої і судової влади.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України: Офіційне видання. -К.: Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2004. -104 с.
2. Киселев І.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование: Учебное пособие. -М., 2001. -267 с.
3. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. -М., 1999. -192 с.
4. Сыроватская Л.А. Нормы о материальной ответственности в системе трудового права // Сов. гос-во и право. -1967. -№ 7. -С.89-90.
5. Советское трудовое право: Учебник /Под ред. Н.Г. Александрова. -М.: Юрид. лит., 1972. -448 с.
6. Карпушин М.П. Социалистическое трудовое правоотношение. -М., 1958. -182 с.
7. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. -М., 1948. -198 с.
8. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. -М., 1977. -232 с.
9. Киселев І.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник. -М., 1999. -728 с.
10. Пашерстник А.Е. Право на труд. -М., 1951. -262 с.
11. Кодекс законів про працю України: Офіційне видання. -К.: Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2004. -160 с.
12. Лебедева Л.Ф., Супян В.Б. Регулирование трудовых отношений в США // США. Канада. Экономика. Политика. Культура. -2004. -№ 5. -С.81-93.

*Надійшла до редколегії 20.10.2006*

### БОЕВА О.С. ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ - КАК РЕЗУЛЬТАТ ВОЛЕИЗЪЯВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕКА ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ НИМ ПРАВА НА РАБОТУ

Исследованы трудовые правоотношения как волеизъявление субъектов трудового права в ракурсе реализации права на труд; приведен анализ определения трудовых правоотношений при различных формах реализации права на труд и обзор некоторых принципов трудового законодательства Украины и США.

\*\*\*

### BOEVA O.S. LABOR LEGAL RELATIONSHIP - AS RESULT OF WILL OF THE PERSON AT REALIZATION OF THE RIGHT BY HIM FOR WORK

Examines labor relationships as the individuals' revealing the labor law in the context of realization the human's right for labor; there is presented the analysis for definition of the labor relationships in the time of different forms of realization the right for labor as well as the comparative review of some principles of labor legislation in Ukraine and in the USA.