

9. Конвенції про основні цілі та норми соціальної політики № 117 від 22.06.1962 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_016](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_016).
10. Конвенції про скасування примусової праці № 105 від 25.06.1957 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_013](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_013).
11. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
12. Федин В.В. Соотношение принципа свободы труда и права на труд // Lex Russica. Научные труды МГЮА. – М.: Изд-во МГЮА, 2004, № 2. – С. 411–435.
13. Ярошенко О.Г. Конституція України – основна засада регулювання трудових відносин / О.Г. Ярошенко // Вісник Академії правових наук України. – Харків, 2002. – № 1 (28). – С. 75–81.
14. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_015).
15. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_042).
16. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_062).
17. Трудовое право России / Отв. ред. Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. – М.: ИНФРА–НОРМА, 1998. – 473 с.
18. Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. № 436-IV. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/main/436-15>.
19. Степанов С.В. Соотношение свободы трудового договора со свободой труда и свободой договора. – С. 520–525 / Конституционные основы трудового права и права социального обеспечения: состояние и перспективы: материалы XIV Ежегодной международной научно-практической конференции юридического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова и V Международной научно-практической конференции «Кутафинские чтения» Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина «Конституционализм и правовая система России: итоги и перспективы» (секция трудового права и права социального обеспечения) / под общ. ред. д. ю. н., проф. А.М. Куренного, сост. д. ю. н., проф. А.М. Куренной, к. ю. н., доц. О.А. Шевченко, М.А. Тангин. – М., 2013. – 54 с.
20. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь: Изд-во Перм. ун-та; Информационно-правовое агентство ИНПЭА, 1992. – 236 с.

УДК 349.2

## ПРАЦЯ ЯК НЕОБХІДНА УМОВА ІСНУВАННЯ ЛЮДИНИ

## WORK AS A NECESSARY CONDITION OF HUMAN EXISTENCE

Гостюк О.Д.,

*лаборант кафедри приватного права  
Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича*

У статті підкреслюється, що серед усіх найважливіших і необхідніших прав і свобод для життя людини особливе місце займає право на працю. Констатується, що природна здатність людини до праці є основою, головною частиною існування держави і суспільства. Завдяки реалізації права на працю людина розкриває свій природний творчий потенціал і тим виражає свою особистість. Робиться висновок, що правовідносини, що складаються у сфері застосування праці, об'єднані однією метою: застосувати і реалізувати роботу працівників таким чином, щоб забезпечити інтереси обох сторін трудових відносин: і працівників, і роботодавців.

**Ключові слова:** праця, трудові правовідносини, працівник, право на працю, норми права, види праці, природна здатність людини до праці.

В статье подчеркивается, что среди всех важнейших и необходимых прав и свобод для жизни человека особое место занимает право на труд. Констатируется, что естественная способность человека к труду является основой, главной неотъемлемой частью существования государства и общества. Благодаря реализации права на труд человек раскрывает свой природный творческий потенциал и тем выражает свою личность. Делается вывод, что правоотношения, складывающиеся в сфере применения труда, объединены одной целью: применить и реализовать труд работников таким образом, чтобы обеспечить интересы обеих сторон трудовых отношений: и работников, и работодателей.

**Ключевые слова:** труд, трудовые правоотношения, работник, право на труд, нормы права, виды труда, естественная способность человека к труду.

The article emphasizes that among most important and essential rights and freedoms of a person's life takes a special place right to work. It is stated that natural person's ability to work is basis of main integral existence of state and society. Through implementation of right to work, a person reveals his natural creativity and expresses your personality. It is concluded that relationship developing in scope of work, are united by one aim: to apply and implement work of employees so as to ensure interests of both sides of labor relations: workers and employers.

**Key words:** labor, labor relations, employee, right to work, normi law, types of work, natural person's ability to work.

**Актуальність теми.** Про значення права на працю, його фундаментальність серед інших соціально-економічних прав і свобод людини свідчать дві його найважливіші характеристики: по-перше, в цьому праві відображена потреба держави і суспільства у необхідності створення матеріальних і духовних цінностей для життєдіяльності окремої людини і суспільства в цілому. Праця – джерело існування людини. Природне право на працю фактично відображає потребу людини створювати матеріальні і культурні цінності, і таким чином здобувати джерела існування для себе і своєї сім'ї, а в умовах держави – і для всього суспільства; по-друге, саме тому право на працю закріплене міжнародними правовими актами і визнане Конституцією України. Завдяки реалізації права на працю людина розкриває свій природний творчий потенціал і тим виражає свою особистість [1, с. 52].

Необхідно зазначити, що праця, її місце в житті людини, завжди привертала увагу науковців, різні аспекти її висвітлення були предметом наукового пошуку в роботах вітчизняних і зарубіжних вчених, зокрема таких, як: М.Г. Александров, В.С. Венедиктов, К.М. Гусов, Н.Д. Гетьманцева, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, Р.З. Лівшиць, М.В. Лушнікова, А.М. Лушников, С.П. Маврін, А.Р. Мацюк, А.С. Пашерстник, О.С. Пашков, П.Д. Пилюпенко, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, О.М. Ярошенко та інших учених. У сучасних умовах дана проблема потребує її вивчення і розкриття через носія унікальної здатності до праці – людини та її розкриття якостей у процесі праці.

**Метою дослідження** є з'ясування праці як джерела і необхідної умови існування людини, суспільства та держави в цілому.

**Виклад основного матеріалу.** Право на працю Конституція України визнала основним серед соціально-економічних прав і свобод (ст. 43 КЗпП України). Адже право на працю є одним із істотних прав, і є одним із основних елементів цілого комплексу конституційних прав. Щодо місця права на працю у житті кожної людини свідчить вся історія людства, що підтверджує міжнародне і національне законодавство [1, с. 52]. Праця є складним і багатограним процесом взаємодії людини з природою та довкіллям, вона забезпечує фізіологічний і духовний рівень життя людини і суспільства відповідно до досягнутого суспільного прогресу [2, с. 63]. Праця, як процес, що відбувається між людиною і природою, є свідомою вольовою діяльністю. Її результати заздалегідь усвідомлюються як мета, досягнення якої прагне людина, впливаючи на об'єкти навколишнього світу [3, с. 12].

Природна здатність людини до праці є основою, головною частиною існування держави і суспільства. Праця як здатність до праці невіддільна від носія цієї здатності, від його особистості, «плоті і крові», або, іншими словами, від фізіології та психології людини, що визначаються біологічними і соціально-психологічними факторами, від людських (міжособистісних) відносин у процесі трудової діяльності, а частково

і поза виробництвом [4, с. 59]. Об'єктивно сучасна виробнича ситуація зумовлює необхідність підкреслити значення праці у житті людини, суспільства і держави. Праця і її результати, а також місце та значення працівника в суспільстві є домінуючим фактором у житті всіх людей. Природно було, є і буде, що в основі виробництва необхідних для суспільства благ лежать праця, спосіб її організації і знаряддя праці [1, с. 13]. Звісно, що праця є, насамперед, діяльністю, а «праця, як діяльність людини зі створення матеріальних і духовно-культурних цінностей та адекватна її оплата фактично визначають основний зміст соціально-трудова відносин. Ці відносини, у свою чергу, є ядром предмета трудового права, як вельми важливої самостійної галузі системи права України, в той же час усвідомлена, цілеспрямована діяльність людини по створенню матеріальних і духовно-культурних цінностей для існування всього суспільства потребує від держави створення відповідних умов праці» [1, с. 13].

Праця – одна з найнеобхідніших умов існування не лише людини, а й суспільства в цілому. В історії людства види праці були багатограними, оскільки безпосередньо зумовлювалися досягнутим рівнем розвитку виробничих сил і відповідали рівню соціально-економічних відносин. Н.Г. Александров підкреслював, що праця – це, передусім, процес, що здійснюється між людиною і природою, де в цьому вольовому відношенні до природи людина керується відомими технічними правилами (нормами), які виробляються в результаті досвіду, розвитку технічних знань» [5, с. 5–6]. Тобто, вид праці є не чим іншим, як проявом відповідного способу, типу зв'язку виробничих сил, що виникають у процесі виробництва. Саме спосіб поєднання робочої сили із засобами виробництва детермінує, у свою чергу, як характер організації і управління працею, з одного боку, так і характер присвоєння результатів праці – з іншого.

У результаті цього підневільна, кріпосна праця залишилася в минулому, а адекватно відображувані сучасні виробничі відносини, види праці отримали загальне поширення і легальне закріплення. Так, проявом економічного зв'язку виробничих сил є праця, заснована на вільному використанні людиною своїх здібностей та свого майна для підприємницької та іншої, не забороненої законом, діяльності. Характерними ознаками цього виду праці виступають: самоорганізація трудового процесу; самоуправління своєю працею; самостійне привласнення результатів своєї праці. Це цілком закономірно, оскільки вільне використання людиною своїх трудових здібностей і свого майна для свого ж виробництва неможливе без власної організації трудового процесу та самостійного управління працею. Привласнення результатів своєї праці носить самостійний характер, бо засоби виробництва не відокремлені від працівників. Причому при індивідуальній праці організація, привласнення результатів праці здійснюються працівником індивідуально, а при колективній праці (в кооперативі, господарському товаристві) – за погодженням між працюючими власниками.

О.В. Смирнов підкреслює, що спільну працю потрібно розглядати в якості невід'ємної властивості суспільного виробництва, як зв'язок людей, що взаємодіють у колективному застосуванні знарядь і засобів праці. Причому ця взаємодія завжди має риси організованої праці. Таким чином, спільна праця є системою організованої поведінки людей, які усвідомили необхідність дотримання певних правил застосування праці в колективі. Необхідно розрізнити два основні різновиди спільної праці залежно від економічного становища учасників: самостійну працю (праця співвласників) і найману працю (праця на власника). Другий різновид обумовлює можливість експлуатації найманих працівників і необхідність існування ринку праці (робочої сили), як складової частини ринкових економічних відносин. Поряд із зазначеними основними різновидами спільної праці існує і змішана форма, що передбачає колективну працю власників і не власників. При цьому важливо підкреслити, що трудове право покликане регулювати не технологію процесу праці, а соціальні зв'язки з її організації і застосування, бо предметом трудового права є не праця, а лише суспільна форма праці, її соціальний устрій, або інакше – відносини між людьми за їх участі в суспільній праці [6, с. 7–8].

Розподіл результатів праці між роботодавцем і працівниками спричинений відокремленням існуванням виробних сил, які поєднуються тільки для виробництва. Договірний же характер розподілу визначається свободою трудового найму. Нормативний компонент договірного розподілу викликаний тим, що держава встановлює мінімальний розмір оплати праці найманих працівників. До того ж, представниками працівників і роботодавців укладаються угоди (генеральні, галузеві, територіальні), а на рівні підприємства приймаються локальні правові акти, що регулюють оплату праці найманих працівників.

Ведучи мову про дані види праці, можна зазначити таке: суттєві ознаки першого виду праці вказують, що цей вид праці саморегульований, він здійснюється і регламентується відповідно до волі та влади самого працівника; другий вид праці – «праця за наймом» – породжує суспільно-трудова відносини, котрі потребують нормативно-правового регулювання. Дані поняття відображають суттєві риси, властивості видів праці як базової моделі правового регулювання трудових відносин, виходячи із характеру економічного зв'язку робочої сили з факторами виробництва. У літературі використовуються й інші поняття, наприклад, «самостійна» і «несамостійна» праця. Дані поняття певною мірою відображають характер економічного зв'язку виробничих сил, але крізь призму управління працею та її організації. Разом із тим характер організації та управління працею, безспірно, є істотною ознакою, але тільки однією із трьох суттєвих ознак того чи іншого виду праці [7, с. 9–10].

При всіх поширених способах виробництва завжди була присутня саморегулююча (індивідуальна) праця у вигляді приватної. В сучасних економіко-розвинутих країнах домінує здійснення праці за

наймом. Причому, чим вищий рівень економічного розвитку країни, тим більша частина сукупного продукту виробляється на основі найманої праці. Але це не виключає можливості застосування саморегулюючої праці.

Саморегулююча праця і праця за наймом, як види праці, знайшли своє реальне утвердження й поширення в сучасному суспільному виробництві. Саморегулююча праця включає в себе кілька різновидів (праця членів кооперативу, праця учасників господарських товариств, приватна праця), що безпосередньо зумовлені формами концентрації приватного капіталу. Тобто, кожен із різновидів саморегулюючої праці відповідає конкретно легально визнаній формі концентрації приватного капіталу. Кожному різновиду саморегулюючої праці властиві тільки його конкретні засоби, способи організації та управління працею, а також розподіл її результатів.

На відміну від саморегулюючої праці, «найманій праці» властиве правове регулювання, що поєднує в собі нормативне і договірне правове регулювання. В умовах домінування даного виду праці в суспільному виробництві будь-якої країни держава змушена втручатися у відносини сторін, визначати в нормативному порядку основні умови здійснення праці за наймом і закріплювати мінімальні гарантії у сфері праці. Саме тому воля роботодавця є самостійним джерелом регулятивної діяльності тільки процесу праці працівників, а умови реалізації праці обумовлюються сторонами з урахуванням нормативних вимог. У результаті цього для здійснення відносин з реалізації права на роботу громадян має важливе значення співвідношення способів правового регулювання: договірного, при якому врахування інтересів найманого працівника і роботодавця досягається безпосереднім узгодженням волі сторін; державного, при якому інтереси роботодавця і працівника опосередковуються волею держави. Воля останньої виражається в нормативному вигляді та пропонується сторонам, як певна модель поведінки.

Договірний спосіб регулювання трудових відносин покликаний виражати приватноправовий спосіб регулювання відносин трудового «найму», виступаючи при цьому засобом захисту приватних інтересів сторін трудового договору, з одного боку, а з іншого – обмежувати необґрунтоване втручання держави в соціально-трудова відносини.

Нормативний спосіб регулювання трудових відносин повинен відповідати критерію публічності, коли в нормах законодавства про працю виражались би не інтереси тої чи іншої соціальної групи, а соціально-значущі інтереси суспільства. При саморегулюючій праці економічні інтереси працівників-учасників, формування майнового елемента господарського суб'єкта безпосередньо визначають їх волю при здійсненні праці, включаючи і регулятивну діяльність. При здійсненні праці за наймом воля працівника є, передусім, об'єктом правової взаємодії, оскільки трудовий договір може існувати в умовах певної правової регламентації, і лише у випадках встановлення умов договору, що не підлягають

правовій регламентації, воля працівника виступає джерелом регулятивної діяльності, поряд із волею роботодавця [7, с. 11].

Розвиток виробничих відносин суспільства базується на поділі праці, як умові підвищення продуктивності та якості праці. Саме глибокий і економічно доцільний поділ праці у виробництві призводить до диференціації підприємств на великі, середні і малі та слугує формуванню специфічних виробничих комплексів, де взаємно доповнюють один одного виробництва, засновані на «найманій» та саморегулюючій праці. Сучасні тенденції природного поділу праці у виробництві та в суспільних відносинах слугують розширенню сфери застосування найманої праці, передусім за рахунок розвитку правових форм приватної власності. Саме потреби та інтереси людини спонукають її до виконання трудової діяльності. Трудова діяльність у різних її проявах є саме тим фундаментом, на якому побудоване суспільство та суспільні відносини, що є проявом життєдіяльності останнього. Усвідомлення цього спричинило визнання права на працю природним, тобто таким, наявність якого зумовлена самою природою людини й не залежить від визнання його державою та законодавчого закріплення. Тому досліджуючи становлення та розвиток права на працю, можна судити про еволюцію самого суспільства. І в такому аспекті дослідження будь-яку суспільно-корисну діяльність, яка підлягає правовому регулюванню, можна назвати працею.

Разом із тим, будь-яку трудову діяльність людини можна розглядати з двох точок зору: з погляду її природного змісту, що виявляється у функціональній характеристиці дій індивіда, і з соціальної точки зору, що розглядає суспільну взаємодію людей у процесі праці. Соціальна і природна сторони трудової діяльності розкривають суть одного явища, тому говорити про їх відокремленість неправомірно. З

даного приводу О.В. Кузьменко зазначає, що природний зміст праці виражається в технології процесу праці й регулюється, перш за все, відповідними техніко-організаційними нормами. Соціальна сторона праці більшою мірою відображає її роль та місце в суспільному механізмі та знаходиться переважно у сфері правового регулювання [8, с. 14]. Водночас природна сторона трудової діяльності впливає на особливості правового регулювання праці і є одним із критеріїв його диференціації.

Та водночас необхідно зазначити, що правовідносини, що складаються у сфері застосування праці, об'єднані однією метою: застосувати і реалізувати працю працівників таким чином, щоб забезпечити інтереси обох сторін трудових відносин: і працівників, і роботодавців. Тому норми права покликані врегулювати ці відносини, закріпивши гарантії трудових прав учасників трудових правовідносин, забезпечивши певний рівень їх охорони та захисту [2, с. 63].

**Висновки.** Право на працю є природним правом людини, тобто таким, наявність якого зумовлена самою природою людини й не залежить від визнання його державою та законодавчого закріплення. Природна здатність людини до праці є основою, головною частиною існування держави і суспільства. Праця, як здатність до праці, невіддільна від носія цієї здатності, від його особистості працівника. Завдяки праці задовольняються як матеріальні, так і духовні цінності працівника, розвивається його творчий потенціал. Тому основним обов'язком держави, як соціальної і правової, в умовах сьогодення є гарантування і забезпечення реалізації права на працю, забезпечення і запровадження нових методів зайнятості населення. Держава повинна сформувати таку модель правового регулювання соціально-трудова відносин, де б забезпечувалися інтереси обох сторін трудових відносин: і роботодавця, і працівника.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права: монографія / О.І. Процевський. – Х: ХНАДУ. – 2014. – 260 с.
2. Гетьманцева Н.Д. Особливості правового регулювання трудових відносин. Монографія. – Чернівці: Технодрук. – 2015. – 594 с.
3. Прилипко С.М. Трудове право України: підруч. [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Харків: ФІНН. – 2010. – 752 с.
4. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: [учебник] / И.Я. Киселев, А.М. Лушников; под ред. М.В. Лушниковой. – М.: Эксмо. – 2008. – 608 с.
5. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение / Н.Г. Александров. – М: Юридическое изд-во Министерства юстиции СССР. – 1948. – 336 с.
6. Трудовое право: учебник / Н.А. Бриллиантова и др.; под. ред. О.В. Смирнова, И.О. Смигиревой, 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: Проспект. – 2011. – 624 с.
7. Гетьманцева Н.Д. Трудове право України (Загальна частина): навч. посібник / Н.Д. Гетьманцева, І.Г. Козуб. // Чернівці: Чернівецький нац. ун-т. – 2013. – 312 с.
8. Кузьменко А.В. Предмет трудового права России: системно-юридический анализ: дис. на соиск. ученой степ. канд. юрид. наук; спец. 12.00.05 – «Трудовое право; право социального обеспечения» / А.В. Кузьменко. – СПб., 2002. – 35 с.