

УДК 349.2

<https://doi.org/10.34142/23121661.2020.32.02>[orcid.org/0000-0003-2862-3341](https://orcid.org/0000-0003-2862-3341)

©Шабанов Р.І., 2020

[orcid.org/0000-0002-7773-0402](https://orcid.org/0000-0002-7773-0402)

© Ждан М.Д., 2020

**Р.І. Шабанов, М.Д. Ждан****ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ  
ПРАВА НА ПРАЦЮ В УМОВАХ  
ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ****R. Shabanov, M. Zhdan****LEGAL REGULATION OF THE REALIZATION  
OF THE RIGHT TO WORK IN THE  
CONDITIONS OF EUROPEAN INTEGRATION**

**Анотація.** Автори розкривають специфіку правового регулювання реалізації права на працю в умовах євроінтеграції. Вказується, що лише через розуміння необхідності зміни усталеного погляду на право на працю в європейсько-центрованому вимірі Україні вдасться провести ефективні реформи у сфері трудових відносин. Встановлено штучний характер законодавчого закріплення права на працю у СРСР, яке спрямовувалось винятково на реалізацію державотворчих цілей та завдань. У 90-ті рр. ХХ ст. право на працю, як порівняти із радянським розумінням, перетворилося із суб'єктивного права на об'єктивне право та елемент правоздатності. Авторами наголошується, що прийняття демократичного та ліберального Основного Закону України обумовило роздержавлення і повернення до лона універсальних прав людини права на працю, яке за своєю сутністю означає свободу праці. Досліджується природа та зміст права на працю як універсального права людини через концепцію негативної та позитивної свободи. Автори констатують, що в умовах євроінтеграції право на працю має розумітися як можливість людини заробляти собі на життя вільно обраною працею, розвиватися завдяки цій праці та мати гідне ставлення і рівні можливості у сфері праці.

**Ключові слова:** право на працю, євроінтеграція, свобода праці, гідна праця, рівні можливості, трудові відносини.

**Аннотация.** Авторы раскрывают специфику правового регулирования реализации права на труд в условиях евроинтеграции. Указывается, что только через понимание необходимости изменения устоявшегося взгляда на право на труд в европейско-центрированном измерении Украине удастся провести эффективные реформы в сфере трудовых отношений. Установлен искусственный характер законодательного закрепления права на труд в СССР, направленный исключительно на реализацию государственных целей и задач. В 90-х гг. ХХ в. право на труд, по сравнению с советским пониманием, превратилось из субъективного права на объективное право и элемент правоспособности. Авторами подчеркивается, что принятие демократичного и либерального Основного Закона Украины обусловило разгосударствление и возвращение в лоно универсальных прав человека права

на труд, которое по своей сути означает свободу труда. Исследуется природа и содержание права на труд как универсального права человека через концепцию негативной и позитивной свободы. Авторы констатируют, что в условиях евроинтеграции право на труд должно пониматься как возможность человека зарабатывать себе на жизнь свободно избранным трудом, развиваться благодаря этому труду и иметь достойное отношение и равные возможности в сфере труда.

**Ключевые слова:** право на труд, евроинтеграция, свобода труда, достойный труд, равные возможности, трудовые отношения.

**Abstract.** The authors reveals the specifics of legal regulation of the right to work in the context of European integration. It is pointed out that Ukraine will be able to carry out effective reforms in the field of labor relations only through the understanding of the need to change the established view of the right to work in the European-centered dimension. The artificial nature of the legislative consolidation of the right to work in the USSR that aimed exclusively at the realization of state-building goals and objectives was established. In the 90's of the twentieth century the right to work compared to the Soviet understanding has changed from a subjective right to an objective right and an element of legal capacity. The authors emphasize that the adoption of the democratic and liberal Basic Law of Ukraine has led to the denationalization and return to the bosom of universal human rights the right to work, which in essence means freedom of labor. The nature and content of the right to work as a universal human right through the concept of negative and positive freedom is studied. The authors state that in the context of European integration the right to work should be understood as a person's opportunity to earn a living by freely chosen work, to develop through this work and to have a decent attitude and equal opportunities in the field of labor.

**Key words:** right to work, European integration, freedom of labor, decent work, equal opportunities, labor relations.

**Постановка проблеми.** Євроінтеграційні процеси, у яких бере участь Україна, викликають потребу у реформуванні практично всіх сфер державного та суспільного життя відповідно до положень Угоди про асоціацію. Однією із провідних сфер, щодо якої Європейський Союз вимагає ефективних трансформацій, є сфера трудових відносин. За більш ніж шість років реалізації Угоди про асоціацію, як вказується на євроінтеграційному порталі Кабінету Міністрів України «Пульс Угоди» [1], у сфері трудових відносин станом на листопад 2020 р. вдалося прийняти лише 39 % законодавчих змін із тих, що потрібні для визнання вдалим виконання Угоди про асоціацію. Це є одним із найнижчих показників серед інших сфер, у яких мають відбуватися законодавчі трансформації. Видається, що головна перепона, яка постала перед законодавцем, полягає не в неспроможності розробити та узгодити проекти нормативно-правових актів із відповідними змінами, а у фундаментальному нерозумінні майбутнього трудових відносин – якими вони повинні бути згідно із європейськими стандартами. І найперше з чим має розібратися законодавець перед проведенням реформування у сфері трудових відносин – зі специфікою правового регулювання права на працю в умовах євроінтеграції, а також із його сутністю та змістом у цих умовах. Лише через розуміння необхідності змінювати усталений погляд на право на працю в європейсько-центрованому вимірі Україні вдасться провести ефективні реформи у сфері трудових відносин.

**Аналіз останніх досліджень.** Питання щодо правового регулювання реалізації права на працю завжди знаходилися в центрі уваги таких науковців-трудовиків, як Уржинський К.П. [6], Смірнов О.В. [9], Процевський О.І. [12] та ін. Після взяття Україною курсу на євроінтеграцію вищезазначене питання набуває надзвичайної актуальності та потребує проведення нових досліджень.

**Формулювання мети статті.** Автори мають на меті розкрити специфіку правового регулювання реалізації права на працю в умовах євроінтеграції.

**Виклад основного матеріалу статті.** Для окреслення парадигми правового регулювання реалізації права на працю в умовах євроінтеграції нам потрібно повернутися на сторіччя назад і побачити, як виникали паростки сучасного розуміння права на працю із, зокрема, законодавчого хаосу Російської імперії після Жовтневої революції.

Конституція радянської Росії 1919 р., прямо не формулюючи право на працю, закріплювала принцип загальності праці та проголошувала гасло: «Той, хто не працює, той не їсть». Розширював цю норму-принцип прийнятий Кодекс законів про працю 1918 р., який установлював загальну трудову повинність. Надалі в порядку доповнення КЗпП 29 січня 1920 р. був виданий декрет РНК «Про загальну трудову повинність». Безпосередньо право на працю було сформульовано в КЗпП 1918 р. [2] у декларації, відповідно до якої всі працездатні громадяни мають право на застосування праці за своєю спеціальністю і за винагороду, установлену для цього роду роботи.

КЗпП 1922 р. [3] скасував трудову повинність, що існувала в період «воєнного комунізму», надавши громадянам УРСР право працевлаштування в порядку добровільного найму через органи НКП, покликані виконувати функції бірж праці. Трудова повинність залишалася лише у виняткових випадках: для боротьби зі стихійними лихами, у разі нестачі робочої сили для виконання найважливіших державних завдань, до того ж звільнялося від трудової повинності більш широке коло осіб, ніж це було передбачено КЗпП 1918 р. Трудящий не був зобов'язаний погоджуватися на роботу, запропоновану йому біржею праці, але у випадку відмови від неї без поважних причин на перший раз він втрачав право на отримання допомоги із безробіття на один місяць, зберігаючи за собою чергу на вакантне робоче місце; відмовляючись на другий раз, він втрачав право на допомогу безстроково й одночасно знімався із черги. Варто також зауважити, що, якщо у КЗпП 1918 р. проголошувалося право на працю та було відсутнє поняття «трудовий договір», то в Кодексі 1922 р., навпаки, досить докладно регламентувався трудовий договір як головна форма залучення до праці і як прояв свободи праці, а право на працю не було закріплено взагалі.

Право на працю у його радянському розумінні було включено як перше основне право громадянина в Конституції УРСР 1937 р. [4]. Трудовий обов'язок закріплювався як одна із принципових характеристик суспільного устрою держави. Він був включений у перший розділ, а саме в ст. 11, яка

передувала праву на працю, установленому ст. 118 зазначеної Конституції. У Конституції УРСР 1937 р. зазначалося: «Праця є обов'язком і справою честі кожного здатного до праці громадянина за принципом: «Хто не працює, той не їсть». В УРСР здійснюється принцип соціалізму: «Від кожного за його здібністю, кожному – за його працею» (ст. 12). У Конституції УРСР 1937 р. проголошувалося, що «громадяни УРСР мають право на працю, тобто право на одержання гарантованої роботи з оплатою їхньої праці відповідно до її кількості і якості». Вказувалося так само й на те, що право на працю забезпечується «соціалістичною організацією народного господарства, неухильним зростанням продуктивних сил радянського суспільства, усуненням можливості господарських криз і ліквідацією безробіття» (ст. 117).

Надалі в радянському загальносоюзному та республіканському трудовому законодавстві, прийнятому на рубежі 60–70-х рр., проголошувалося настання епохи вільної праці, свободи праці від експлуатації й у той же час вказувалося, що в країні здійснюється загальність праці для всіх працездатних членів суспільства і всім громадянам забезпечується можливість працювати. Ці положення відзначалися в преамбулах Основ законодавства про працю СРСР 1969 р. і Кодексі законів про працю УРСР 1971 р.

У Конституції УРСР 1978 р. [5] значно розширювався зміст і збільшувалися заходи щодо забезпечення права на працю. У ній вказувалися: «Громадяни УРСР мають право на працю, – тобто право на одержання гарантованої роботи з оплатою праці відповідно до її кількості і якості та не нижче від установленого державою мінімального розміру, – зокрема право на вибір професії, роду занять і роботи відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти і з урахуванням суспільних потреб». У ній відзначалося, що «це право забезпечується соціалістичною системою господарства, неухильним зростанням продуктивних сил, безкоштовним професійним навчанням нових спеціальностей, розвитком системи професійної орієнтації й працевлаштування» (ст. 38). Як бачимо, Конституція УРСР 1978 р. закріплювала право на працю в його новому змісті. Якщо право на працю за Конституцією УРСР 1937 р. означало право на отримання будь-якої праці, то на підставі Конституції 1978 р. держава брала на себе обов'язок надати громадянину не працю взагалі, а працю, яка відповідає його кваліфікації, покликанню, зокрема надання громадянину свободу вибору праці. Разом із тим у Конституції (ст. 58) був сформульований і обов'язок працювати для кожного працездатного громадянина: «Обов'язок і справа честі кожного здатного до праці громадянина Української РСР – сумлінна праця в обраній ним галузі суспільно корисної діяльності, додержання трудової дисципліни. Ухилення від суспільно корисної праці є несумісним з принципами соціалістичного суспільства».

У науці радянського трудового права паралельно із законодавством також постійно проходила еволюція поглядів на право на працю. К.П. Уржинський писав, що «право на працю та обов'язок працювати становлять єдине

правове явище та утворюють зміст поняття загальності праці». На думку науковця, загальність праці як правовий принцип втілює в собі відправні ідеї про залучення до праці в трьох основних ситуаціях (залучення, розподіл і перерозподіл робочої сили) і, отже, впливає на правову регламентацію працевлаштування [6, с. 103]. Загалом, у науці радянського трудового права було загальноприйнятим положення про те, що право на працю та обов'язок працювати є як об'єктивно необхідними і такими, що доповнюють один одного як категорії, що визначають правове становище громадян. До того ж наголошувалося, що встановлення юридичного обов'язку працювати не суперечить принципу свободи праці.

Отже, на прикладі становлення та розвитку правового регулювання права на працю в СРСР ми побачили як можна штучно законодавчим шляхом сконструювати антиприродний, але чинний та дієвий протягом більш ніж 70 років макет одного з основних людських прав через необхідність реалізації державотворчих цілей та завдань.

Нові цілі та завдання постали перед Україною, яка здобула незалежність на початку 90-х рр. ХХ ст., і відповідно правове регулювання права на працю мало видозмінитися, тримаючись вектора ринкових відносин та формування ринку праці. Правовою основою ринкової політики у сфері трудових відносин якраз і стало утвердження нового змісту права на працю. Так, один із перших ринкових законів незалежної України – Закон України «Про зайнятість населення», який був прийнятий у березні 1991 р., забороняв використання примусової праці. Ця визначальна заборона у ч. 2 п. 2 ст. 1 цього Закону формулювалася не виключно, а лише вказувала, що «примушування до праці в будь-якій формі не допускається, за винятком випадків, передбачених законодавством України». Тобто був потрібний більш вагомий правовий аргумент, який би не передбачав жодних винятків із заборони примусової праці. Цим аргументом стали положення ст. 43, прийнятої 1996 р. в Конституції України [7].

У ч. 1 ст. 43 Конституції України зазначається, що «кожен має право на працю, що передбачає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується». Закріплюючи право на працю, держава, відповідно до ч. 2 ст. 43 Основного Закону України, «створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та виду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб». Натомість у ч. 3 ст. 43 Конституції України вперше в історії нашої держави було встановлено пряму заборону примусової праці, що стало суттєвою юридичною гарантією принципу свободи праці. Цим конституційним положенням визначається новий підхід до розуміння права на працю: воно встановлене саме як право людини, а не як її обов'язок.

З цього часу в науці трудового права почалися дискусії на тему: «Чи можна вважати право на працю згідно зі ст. 43 Конституції України суб'єктивним правом?». Варто наголосити, що С.С. Алексєєв визначає суб'єктивне право як «приналежну уповноваженому з метою задоволення його інтересів міру дозволеної поведінки, забезпечену юридичними обов'язками інших осіб» [8, с. 114]. У цьому сенсі незаперечно, що право на працю було суб'єктивним у СРСР, адже праву громадянина на працю кореспондувався обов'язок держави надати йому роботу. Як писав О.В. Смирнов: «У житті це право може виступати або у вигляді реально можливої дійсності або реалізованої дійсності. Але й у цьому й інших випадках ідеться про дійсне реальне суб'єктивне право» [9, с. 14]. Як бачимо, автор виділяв дві стадії існування права на працю: або у формі реально можливої дійсності, або у вигляді реалізованої дійсності, тобто стадію реалізації. Одночасно такий підхід змішував поняття правоздатності та суб'єктивного права, адже право на працю на так званій стадії «реальної можливості» є ні чим іншим, як елементом загальної правоздатності. Тобто правоздатність у співвідношенні із суб'єктивним правом лежить у сфері можливості, суб'єктивне ж право знаходиться у сфері дійсності. Правоздатність варто розглядати як абстрактну здатність до правоволодіння [10, с. 5]. Навіть і абстрактно будь-який правоздатний громадянин може бути суб'єктом тільки таких прав, що передбачені законом, зокрема права на працю. Визнаючи особу здатною до правоволодіння, закон не пов'язує це з конкретним суб'єктом, із конкретним видом суб'єктивних прав, що вона може придбати (у цьому проявляється абстрактність правоздатності). Право на працю як елемент правоздатності характеризує загальну можливість бути носієм трудових прав та обов'язків, здатність знаходитися у правовідносинах з відповідними особами.

Б.К. Бегічев висловив думку про те, що «право на працю є одночасно елементом трудової правоздатності й суб'єктивним правом громадян: право на працю є суб'єктивним правом по лінії не трудового, а державного права» [11, с. 109]. Право на працю вчений характеризує як «визнану державою можливість за наявності конкретних життєвих обставин вступати у трудові правовідносини» [5, с. 110]. У цій якості право на працю, на його думку, є суб'єктивним правом у можливості, реалізоване у вигляді суб'єктивних прав у конкретних правовідносинах, у які вступає суб'єкт.

Головна вада цієї точки зору полягає в тому, що автор ототожнює поняття правовідносин і правоздатності. Правоздатність не має властивості правовідносин. Вона, на думку О.І. Процевського, є «бланкетною можливістю, яка існує самостійно, на її основі, за певних умов, виникають суб'єктивні права, змістом яких є право й міра визначеної поведінки. У правовідносинах чітко визначені правочинності та обов'язки його суб'єктів; правоздатності така властивість не притаманна» [12, с. 72]. Правоздатність є необхідною передумовою виникнення суб'єктивного права як елемента правовідносин.

Але для того, щоб правоздатна особа стала суб'єктом правовідносин, зокрема й трудових, необхідна ще й наявність визначеного юридичного факту. Тому, якщо в чинному законодавстві відсутній обов'язок роботодавця приймати на роботу будь-яку особу, яка звернулася до нього, а в останньої відсутнє право вимагати прийняття на роботу всупереч волі роботодавця, виходить такий логічний умовивід: немає кореспондуючого обов'язку – немає і суб'єктивного права. Тобто право на працю є елементом правоздатності громадянина, а ніяк не суб'єктивним правом. Як елемент правоздатності право на працю існує і до вступу, і в процесі вступу, і після вступу особи в трудові правовідносини.

Як бачимо, у 90-ті рр. ХХ ст. право на працю, як порівняти із радянським розумінням, перетворилося із суб'єктивного права на об'єктивне та елемент правоздатності. Право на працю, власне, стало синонімом свободи праці. Можна констатувати, що тільки через 40 років Україна «наздогнала» в такому сприйнятті права на працю міжнародне співтовариство: «Кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливий й сприятливий умови праці та на захист від безробіття» (ст. 23 Загальної декларації прав людини) [13]; «право на працю 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» (ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права) [14]. У цьому сенсі треба також вказати на важливу обставину: через прийняття демократичного та ліберального Основного Закону України право на працю було роздержавлене та повернулося до лона універсальних прав людини.

Відповідно, варто зупинитися на тому, що в такому вимірі свободи право на працю як універсальне право людини є похідним правом. Воно насамперед може бути виведено із інших універсальних прав: права на життя, права на розвиток та права на гідність. У кожному випадку таке виведення залежить від певних припущень та умов, основними з яких є принцип свободи праці, який можна розглядати з позицій концепції негативної та позитивної свободи І. Берліна [15].

Право на працю походить із права на життя тою мірою, у якій доступ до праці необхідний для отримання засобів для збереження та підтримки життя. Право на життя передбачає можливість займатися трудовою діяльністю, сумісною зі здійсненням прав інших людей, необхідною для підтримки життя. Праця – типовий засіб, за допомогою якого працездатні особи підтримують себе та виробляють необхідні товари й утримують себе та тих непрацездатних осіб, які від них залежать. У цьому аспекті виведене право слід розглядати з позицій концепції негативної свободи, адже можна припустити, що коли когось позбавляють роботи, його позбавляють засобів для підтримки свого життя та життя своїх утриманців. Заважати людям працювати означає загрозувати їхньому життю, то й логічно, що право на працю походить від права на життя. Водночас право на працю не передбачає, що кожна

працездатна людина зобов'язана працювати для того, щоб задовольняти винятково власні потреби. Бо сучасне суспільство організоване таким чином, щоб підтримувати не лише тих, хто працює, але й тих, хто не зайнятий у продуктивній праці через певні причини (зокрема, через безробіття). Це відбувається завдяки системі соціального захисту, у фундамент якої також закладено право на життя. Тому право на працю, виведене із права на життя, не звужується до примітивного виживання завдяки праці, а дає особі свободу від примусу й експлуатації, дозволяє усвідомлено визначити вибір засобів для існування та їхній обсяг.

Виведення права на працю з права на розвиток передбачає, що праця є засобом, за допомогою якого люди розвиваються фізично та розумово. Праця стала засобом еволюційного піднесення людини з тваринного світу, трудове натхнення людей у всі епохи творило цивілізацію та культуру. Тому природно, що людина має право на розвиток тою мірою, у якій робота необхідна їй для такого розвитку, і саме в цьому змістовному перехрещенні вона має право на працю. Разом із тим не кожна праця дійсно розвиває фізично та розумово, а не, навпаки, пригнічує людину й гальмує її розвиток. Відповідно таке право може бути реалізоване за допомогою освіти, дозвілля та інших, не пов'язаних із працею засобів. Право на працю як похідне від права на розвиток передбачає «вільний вибір роботи», а інші види прав закріплюють можливість вільного розвитку в інший спосіб.

Право людини на гідність формує найбільш надійну основу для права на працю. Бути людиною – це питання не лише існування певного біологічного типу, а й належності до людського суспільства. Повноцінний, працездатний, компетентний член суспільства відіграє у ньому певну роль. Жодна особа не є «марною» або «непотрібною», і визнання цього факту є невід'ємною частиною того, що означає право на гідність для людей. Праця – типовий засіб, завдяки якому свідомі люди утверджують свою незалежність і беруть на себе частку відповідальності в соціумі. Праця передбачає зайняття свого місця в громаді, чи то робота вдома, на полі, на виробництві чи то в офісі. Повага до себе, а також гідне ставлення до інших тісно пов'язані з тим, що робить людина, як вона виражає себе своїми діями та якою мірою бере на себе тягар відповідальності за своє життя та свою участь у суспільстві. Людині, якій заборонено працювати, не дозволяється зайняти належне місце в суспільстві як дорослій, зрілій та відповідальній.

Право на працю таким чином тісно пов'язане із правом на гідність та є визначальним для кожного суспільства. Як пише Р. Джордж, «саме з цієї причини в багатьох суспільствах позбавлення людини продуктивної ролі в суспільстві є формою остракізму, що рівнозначно покаранню та призначається лише за серйозний адміністративний проступок або злочин» [16, с. 21]. Право на працю, виражене через право на гідність, передбачає транслявання в суспільство ідеї відповідального вільного вибору роботи не лише для



забезпечення матеріальних потреб чи саморозвитку, але й альтруїстичної трудової мотивації та поведінки.

**Висновки.** У сучасних умовах євроінтеграції правове регулювання права на працю має відбуватися винятково у вимірі втілення принципу свободи праці. Відповідно, природу та зміст права на працю як універсального права людини можна тлумачити з позиції концепції як негативної, так і позитивної свободи.

У контексті концепції негативної свободи ніхто, зокрема держава, не може заборонити людині, яка бажає працювати для отримання заробітної плати, саморозвитку, реалізації загальнокорисних цілей, робити це в межах чинного законодавства, не порушуючи права інших осіб. Концепція позитивної свободи вимагає принаймні того, щоб суспільство надавало особі можливість повноправного усвідомленого та вільного членства у виробничій діяльності цього суспільства для втілення вказаних вище цілей. Цей щабель природи та змісту права на працю пов'язаний із глибоко посадженим корінням людської культури та цивілізації, що розглядає працю як засіб піднесення людини на новий еволюційний рівень.

Саме із такого розуміння права на працю походять вимоги Угоди про асоціацію стосовно питань зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей, викладені у розд. 21, серед яких можна виокремити «протистояння спільним викликам, зокрема глобалізації та демографічним змінам; збільшення кількості та покращення якості робочих місць із гідними умовами праці; сприяння розвитку соціальної та юридичної справедливості у контексті реформування ринку праці; сприяння створенню на ринку праці таких умов, які б поєднували гнучкість та захищеність; сприяння впровадженню активних заходів на ринку праці та підвищення ефективності служб зайнятості з метою задоволення потреб на ринку праці; стимулювання розвитку ринків праці, що сприяють залученню малозабезпечених осіб; зменшення обсягів неформальної економіки шляхом трансформації нелегальної зайнятості; скорочення бідності та посилення соціальної єдності; забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень; подолання дискримінації в усіх її формах та проявах; посилення можливостей соціальних партнерів та сприяння соціальному діалогу» [17] тощо. Ці вимоги спрямовані не на конструювання жорсткого інституційного державного апарату у сфері трудових відносин, а на втілення в життя права на працю як можливості людини заробляти собі на життя вільно обраною працею, розвиватися завдяки цій праці та мати гідне ставлення й рівні можливості у сфері праці. Це є сучасним змістом права на працю, з позицій якого має провадитися законотворча робота із розробки та прийняття євроінтеграційних нормативно-правових актів у сфері трудових відносин.

---

## Література

1. Соціальна політика та трудові відносини. Портал Кабінету Міністрів України: *Пульс Угоди*. URL: <https://pulse.eu-ua.org/ua/streams/social-policy-and-employment> (дата звернення: 17.11.2020);
2. Кодекс Законів о труде РСФСР 1918 г. URL: [http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex\\_18.htm](http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex_18.htm) (дата звернення: 18.11.2020);
3. Кодекс Законів о труде РСФСР 1922 г. URL: [http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex\\_22.htm](http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex_22.htm) (дата звернення: 16.11.2020);
3. Конституція (Основний Закон) Української Радянської Соціалістичної Республіки 1937 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/001\\_001/ed19370130#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/001_001/ed19370130#Text) (дата звернення: 19.11.2020);
5. Конституція (Основний Закон) Української Радянської Соціалістичної Республіки 1978 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/001\\_001#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/001_001#Text) (дата звернення: 16.11.2020);
6. Уржинский К.П. Трудоустройство граждан в СССР. Москва: Юрид. лит., 1967. 144 с.;
7. Конституції України від 28 червня 1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 19.11.2020);
8. Алексеев С.С. Общая теория права. Курс лекций: в 2 т. Москва: Юрид. лит., 1982. Т. 2. 360 с.
9. Смирнов О.В. Природа и сущность права на труд в СССР. Москва: Юрид. лит., 1964. 210 с.;
10. Братусь С.Н. Субъекты гражданского права. Москва: Юрид. лит., 1950. 367 с.;
11. Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. Москва: Юрид. лит., 1972. 248 с.;
12. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых правоотношений. Москва: Юрид. лит., 1972. 288 с.;
13. Загальна декларація прав людини, прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text);
14. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, прийнятий 16 грудня 1966 року Генеральною Асамблеєю ООН. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text);
15. Берлін І. Дві концепції свободи. Київ: Основи, 1994. С. 177–232;
16. George R. The Right to Work: Law and Ideology. *Valparaiso University Law Review*. 1984. No. 1. Vol. 19. P. 15–35;
17. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011#n2544](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#n2544)