

тивно діючу і внутрішньо узгоджену систему регулювання і захисту порушених прав суб'єктів трудових правовідносин з метою усунення цих порушень і відшкодування шкоди, заподіяної порушенням трудових прав та законних інтересів.

Складовими елементами механізму правового захисту трудових прав є: наявність регулятивних трудових норм, а також відповідних регулятивних правовідносин; юридичні факти, що свідчать про порушення права, правозастосувальні акти юрисдикційних органів, а також актів самозахисту; наявність охоронних правовідносин; наявність у особи права на захист; ефективно діючі суб'єкти на які законом покладено обов'язок по захисту порушених прав.

**Бущенко П.А.,**  
канд. юрид. наук, доц. кафедри трудового права  
Національного університету «Юридична академія України  
імені Ярослава Мудрого»

## **ДО ПИТАННЯ ПРО ПРАВО НА ПРАЦЮ В СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ УМОВАХ УКРАЇНИ**

1. Конституція СРСР 1977 р. (ст.40) та Конституція УРСР 1978 р. (ст.38) право на працю визначали як право на одержання гарантованої роботи з оплатою праці відповідно до її кількості і якості, але не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вибір професії, роду занять і роботи, відповідно зі здатністю, професійною підготовкою, освітою, з врахуванням суспільних потреб. Таке поняття права на працю відповідало соціально-економічним відносинам в колишньому СРСР.

Загальновизнаним в науці радянського трудового права визнавалось й положення про те, що право на працю та обов'язок працювати виступають як об'єктивно необхідні й взаємно доповнюючі одне одного категорії, котрі визначають правове становище громадянина.

2. Концепцію єдності права на працю та обов'язок працювати в юридичній літературі називають соціалістичною. Однак, слід відзначити, що в Конституціях зарубіжних держав мають місце різні підходи до співвідношення обов'язку працювати та права на

працю. Деякі держави прямо закріплюють єдність права на працю та обов'язок працювати. Так, Конституція Португалії від 2.04.76 р. в ст. 58 проголосила право кожного на працю та визначила, що обов'язок працювати невіддільний від права на працю. В преамбулі Конституції Французької Республіки 1946 р. записано, що кожний зобов'язаний працювати й має право на отримання зайняття. Згідно ст. 35 Конституції Іспанії, яка вступила в дію 29.12.1978 р., всі іспанці мають право на працю і зобов'язані працювати з метою задоволення своїх потреб й потреб своєї сім'ї.

У зв'язку з наведеним не можна, на наш погляд, називати концепцію єдності права на працю та обов'язку працювати виключно соціалістичною, оскільки очевидно, що й деякі інші країни додержуються цієї концепції. Розбіжності визначаються в тому, що закріплення в законодавчому порядку права на працю й обов'язку працювати в колишньому СРСР складала правовий зміст принципу загальності праці, а в «капіталістичних» державах – це лише моральний обов'язок.

Разом з тим, окремі країни тільки гарантують право на працю, не пов'язуючи його з обов'язком працювати. Так, ст. (11)(4) Конституції Люксембурга від 17.10.1868 р. з п'ятнадцятьма виправленнями, починаючи з травня 1919 р. та закінчуючи 23.12.1994 р.; № 6 Форми правління Фінляндії від 17.06.1919 р.; п. 75 (1) Конституції Данії від 5.07.1953 р.; ст. 22 Конституції Греції, яка вступила в дію 11.06.1975 р.

Більшість держав обмежується закріпленням в конституціях принципу свободи праці та заборони примусу до праці (ст.23 п.1<sup>0</sup> Конституції Бельгії від 7.02.1831 р., ст. 18 Основного Закону Австрії від 21.12.1867 р., ст. 12 Основного Закону ФРН).

**3.** Чинна Конституція України право на працю визначає так: кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується (ст. 43). Таким чином, нині діюча Конституція України, базуючись на положеннях Загальної Декларації прав людини, прийнятої Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р., а також на ратифікованому Україною в жовтні 1973 р. Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права, прийнятому Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 р. (фактично цей Пакт набув чинності для України 25 жовтня 1991 р.) сучасне формулювання змісту права на працю зводить до таких юридично значущих обставин: можливості заробляти собі на життя працею; вільно оби-

рати працю в будь-якій формі; вільно погоджуватись на будь-яку запропоновану роботу. Таке визначення змісту права на працю в нині діючій Конституції України відповідає соціально-економічним умовам держави, де ринок праці формується засобами виробництва, які засновані на різних формах власності. Звідси можна стверджувати, що право на працю охоплює всі види трудової діяльності будь-то незалежна трудова діяльність або оплачувана робота за наймом. Таким чином, право на працю не слід розуміти як абсолютне і беззастережне отримання роботи. Воно (право на працю), насамперед, включає право кожної людини на вільне прийняття рішення щодо згоди на працю чи її вибору. Це передбачає відсутність якого б то не було примусу у зв'язку здійснення чи виконання того чи іншого виду трудової діяльності.

4. Проблема співвідношення принципу свободи праці та права на працю виступає в якості однією з відправних основ теорії трудового права, є ключовою. Від її вирішення залежить напрямок розвитку переважної більшості норм трудового права. Таким чином, в трудовому праві свобода праці як принцип перетворюється, в основному, в свободу трудового договору, яка припускає добровільний характер укладення цієї угоди. Свобода укладення трудового договору як юридична категорія має на увазі, що його сторони не пов'язані обов'язком вступати в договірні відносини та самостійно визначають конкретні умови угоди про працю. Свобода трудового договору означає, що громадяни: а) вільно, за своїм розсудом та волевиявленням, обирають рід та місце трудової діяльності; б) вільно вирішують питання про роботу, укладають трудовий договір й можуть його розірвати; в) мають, як правило, тривалі трудові договори.

5. Принцип свободи трудового договору в рівній мірі розповсюджується як на працівника, так й на роботодавця. Свобода праці, трансформуючись в свободу трудового договору, знаходить своє відбиття у сукупності правомочностей працівника та роботодавця. Для працівника свобода праці проявляється при укладенні трудового договору в свободі вибору роботодавця (фізичної або юридичної особи), місця роботи, робочого місця, трудової функції, встановленні у визначених межах умов праці. Відповідно для роботодавця свобода укладення трудового договору проявляється в свободі вибору працівника, встановлення режиму праці, робочого місця та умов праці. При цьому необхідно зазначити, що свобода трудового договору не безмежна. Законодавець

навмисно обмежує свободу сторін договору, враховуючи соціальне призначення трудового права. Наприклад, законом обмежується право роботодавця розірвати трудовий договір з працівником (ст. 40, 41 КЗпП України).

6. Трудовий договір є відбиттям договірного принципу залучання до праці в якості працівника. Саме договірний принцип залучання до праці дозволяє задовольнити інтереси не тільки самого працівника у виборі роду й місця трудової діяльності, але й потребу роботодавців у підборі кваліфікованих кадрів з врахуванням виробничих потреб й специфіки завдань, які стоять перед конкретним колективом працюючих осіб. Крім того, договірний характер праці в поєднанні з широкими можливостями вибору професії, гарантує справжню свободу та добровільність праці.

7. Принцип свободи праці у своїх виявленнях не обмежується тільки свободою трудового договору. Він охоплює всі можливі договори про працю: договір про повну матеріальну відповідальність, учнівський договір, угоди з питань праці (про зміну трудової функції, про переведення на іншу роботу, про надання відпустки без збереження заробітної праці та інш.), колективні договори та угоди, договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність.

З огляду на наведене, конституційний принцип свободи праці знаходить своє відбиття в трудовому праві у свободі договорів про працю.

**Ветухова И.А.,**  
канд.юрид.наук, доц. кафедри трудового права  
Национального университета  
«Юридическая академия Украины имени Ярослава Мудрого»

## **К ВОПРОСУ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ УКРАИНЫ**

1. С развитием науки и техники появились новые виды трудовой деятельности, в частности, работа за пределами территории предприятия, учреждения, организации. Распространение практики работы на расстоянии от предприятия, как отмечается многими учеными и практиками, приносит как работодателю, так