

Трудове право; право соціального забезпечення

УДК 349.2

Машковська Людмила Володимирівна

*кандидат юридичних наук, доцент,
завідувач кафедри соціально-гуманітарних і правових дисциплін
Уманський національний університет садівництва*

Машковская Людмила Владимировна

*кандидат юридических наук, доцент,
заведующая кафедрой социально-гуманитарных и правовых дисциплин
Уманский национальный университет садоводства*

Mashkovska Liudmyla

*Candidate of Juridical Science, Associate Professor,
Head of the Department of Social, Humanitarian and Law Disciplines
Uman National University of Horticulture
ORCID: 0000-0002-0640-3113*

Коваленко-Чукіна Ірина Григорівна

*кандидат історичних наук, доцент,
старший викладач кафедри соціально-гуманітарних і правових дисциплін
Уманський національний університет садівництва*

Коваленко -Чукина Ирина Григорьевна

*кандидат исторических наук, доцент,
старший преподаватель кафедры социально-гуманитарных и правовых дисциплин
Уманский национальный университет садоводства*

Kovalenko -Chukina Iryna

*Candidate of Historical Sciences, Associate Professor,
Senior Lecturer of the Department of Social, Humanitarian and Legal Disciplines
Uman National University of Horticulture
ORCID: 0000-0003-4385-9168*

**ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН
У СФЕРІ ПРАЦІ
ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВЕННЫХ
ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ТРУДА
LEGAL SUPPORT OF DEVELOPMENT OF PUBLIC RELATIONS IN
THE FIELD OF LABOR**

Анотація. У статті проаналізовано питання щодо закономірності розвитку суспільних відносин у сфері праці, та її правове забезпечення, висвітлюється право на працю як суб'єктивне право особи, що створює, насамперед, певний механізм реалізації, охорони й захисту всієї системи прав працівників. Свобода праці має передбачати можливість особи займатися чи не займатися працею, а якщо займатися, то вільно її обирати. Звертається увага на забезпечення кожному без дискримінації вступати у трудові відносини для реалізації своїх здібностей, і незалежно від підстав виникнення трудових правовідносин держава зобов'язана створювати ефективні організаційно-правові механізми для реалізації трудових правовідносин на рівні закону, а відсутність таких механізмів нівелює сутність конституційних прав і свобод працівника. Всі трудові відносини повинні ґрунтуватися на принципах соціального захисту та рівності для всіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором, що, зокрема, має відображатись у встановленні вичерпного переліку умов та підстав припинення таких відносин. Оскільки мова йде про право на працю як суб'єктивне право, а також законні інтереси, які випливають із даного права, то об'єктом захисту є суб'єктивні права і законні інтереси, що закріплені в нормах трудового права, які відображають всю різноманітність трудової діяльності сторін трудових відносин. Це, у свою чергу, створює і певний

механізм реалізації, охорони і захисту всієї системи прав як працівників, так і роботодавців. Саме їх сукупність становить основний зміст усієї системи захисту людини праці в процесі прийняття на роботу, в процесі трудової діяльності і її припинення. Сучасні умови, в яких держава визнана соціальною і демократичною, потребують, щоб соціальний підхід у праві, включаючи трудове право, поступово став визначальним. Особистість працівника в сучасних умовах господарювання повинна відігравати визначну роль, відносини у сфері найманої праці повинні бути переорієнтовані в соціальний бік, на користь працівника.

Акцентовується увага на тому, що політика у сфері праці має бути спрямована на активне використання правових стандартів і на їх подальший розвиток з урахуванням накопиченого правового досвіду і сучасних умов господарювання, які, передусім, повинні бути орієнтовані на достойну працю й адекватну її оплату.

Ключові слова: *суспільні відносини, право на працю, працівники, держава, правове забезпечення.*

Аннотація. *В статье проанализированы вопросы закономерности развития общественных отношений в сфере труда, и ее правовое обеспечение, освещается право на труд как субъективное право лица, создает, прежде всего, определенный механизм реализации, охраны и защиты всей системы прав работников. Свобода труда должна предусматривать возможность лица заниматься или не заниматься трудом, а если заниматься, то свободно ее выбирать. Обращается внимание на обеспечение каждому без дискриминации вступать в трудовые отношения для реализации своих способностей, и независимо от оснований возникновения трудовых правоотношений государство обязано создавать эффективные организационно-правовые механизмы для реализации трудовых правоотношений на уровне закона, а отсутствие*

таких механизмов нивелирует сущность конституционных прав и свобод работника. Все трудовые отношения должны основываться на принципах социальной защиты и равенства для всех предприятий, учреждений, организаций независимо от форм собственности, вида деятельности и отраслевой принадлежности, а также лиц, работающих по трудовому договору, что, в частности, должна отражаться в установлении исчерпывающего перечня условий и оснований прекращения таких отношений. Поскольку речь идет о праве на труд как субъективное право, а также законные интересы, вытекающие из данного права, то объектом защиты являются субъективные права и законные интересы, закрепленные в нормах трудового права, которые отражают все разнообразие трудовой деятельности сторон трудовых отношений. Это, в свою очередь, создает и определенный механизм реализации, охраны и защиты всей системы прав, как работников, так и работодателей. Именно их совокупность составляет основное содержание всей системы защиты человека труда в процессе принятия на работу, в процессе трудовой деятельности и ее прекращения. Современные условия, в которых государство признано социальной и демократической, требуют, чтобы социальный подход в праве, включая трудовое право, постепенно стал определяющим. Личность работника в современных условиях хозяйствования должна играть решающую роль, отношения в сфере наемного труда должны быть переориентированы в социальную сторону, в пользу работника.

Акцентируется внимание на том, что политика в сфере труда должна быть направлена на активное использование правовых стандартов и на их дальнейшее развитие с учетом накопленного правового опыта и современных условий хозяйствования, прежде всего должны быть ориентированы на достойную работу и адекватную ее оплату.

Ключевые слова: общественные отношения, право на труд, работники, государство, правовое обеспечение.

Summary. *The article analyzes the issues of regularity of development of social relations in the field of labor, and its legal support, highlights the law to work as a subjective right of a person, which creates, first of all, a mechanism for implementing, protecting and protecting the entire system of workers' rights. Freedom of labor should include the possibility for a person to engage in or not to engage in work, and if engaged, to choose freely. Attention is paid to ensuring that everyone enters into labor relations without discrimination to realize their abilities, and regardless of the grounds of labor relations, the state is obliged to create effective organizational and legal mechanisms for labor relations at the level of law, and the absence of such mechanisms employee freedoms. All labor relations should be based on the principles of social protection and equality for all enterprises, institutions, organizations, regardless of ownership, type of activity and industry affiliation, as well as persons working under an employment contract, which, in particular, should be reflected in establishing an exhaustive list of conditions. and the grounds for termination of such relations. Since we are talking about the law to work as a subjective law, as well as legitimate interests arising from this law, the object of protection are subjective laws and legitimate interests enshrined in labor law, which reflect the diversity of labor activities of the parties to the employment relationship. This, in turn, creates a mechanism for the implementation, protection and defense of the entire system of laws of both employees and employers. It is their combination is the main content of the entire system of labor protection in the process of employment, in the process of employment and its termination. Modern conditions in which the state is recognized as social and democratic require that the social approach in law, including labor law, gradually become decisive. The personality of the employee in modern business conditions should play a*

significant role, relations in the field of hired labor should be reoriented in the social direction, in favor of the employee.

Emphasis is placed on the fact that labor policy should be aimed at the active use of legal standards and their further development, taking into account the accumulated legal experience and modern business conditions, which, above all, should be focused on decent work and adequate pay.

***Key words:** public relations, the law to work, workers, the state, legal support.*

Постановка проблеми. Суспільні відносини, в тому числі і в сфері праці, розвиваються за певними об'єктивними закономірностями, що зумовлені історичними періодами розвитку держави, їх правовими, економічними засадами, а також певною мірою й особливостями кожного регіону.

Реалізуючи конституційне право на працю, громадяни України мають можливість вступати в різні суспільні відносини щодо застосування своєї здатності до праці. Громадянам надається реальна можливість займатися працею в різних формах: робота на державних підприємствах, в установах, організаціях; робота в сільськогосподарських підприємствах; індивідуальна трудова діяльність; робота на підставі цивільно-правових договорів тощо.

Українська держава визначає юридичні гарантії права на працю, які містяться в законодавстві.

За даними міжнародної організації праці в світі близько 1 млрд. чоловік, або третина робочої сили світу, залишається безробітним та неповністю зайнятими. Найбільшу гостроту ця проблема має в країнах з перехідною економікою, в т. ч., і в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням питань правового забезпечення розвитку суспільних відносин у сфері праці

займаються такі дослідники, як Гончарова Г. С. [1], Жернаков В. В. [2], Сахарук І. С. [3], Томашевський К. Л. [4] Чанишева Г. І. [5] та ін.

Не можна не погодитися із твердженням Г. С. Гончарової, що ст. 43 Основного Закону України, в якій гарантується кожному можливість заробляти собі на життя працею, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується, вже не відповідає сучасним викликам, ідея гідної праці примушує державу по-новому тлумачити вказану статтю [1, с. 156].

На думку В. В. Жернакова, на шляху утвердження і реалізації права на гідну працю слід зробити багато кроків. Першим з них має бути внесення відповідних змін до чинного КЗпП України, де право на гідну працю слід закріпити серед основних прав працівників [2, с. 99]

Незважаючи на значну кількість наукових праць та вагомий науковий доробок, потребують уточнення та подальшого розвитку питання правового забезпечення розвитку суспільних відносин у сфері праці.

Формулювання цілей статті (постановка завдання) Виклад основного матеріалу. Метою статті є розкриття змісту права людини на працю у сфері праці в сучасних умовах господарювання та її правове забезпечення. Для досягнення цієї мети вирішуються такі завдання: розкриваються поняття права на працю, як одне із фундаментальних прав людини, а також свободи праці; розв'язання проблеми бідності та зменшення нерівності; показано юридичні гарантії права людини на працю, основною гарантією якого є Конституція України.

Право на працю — це одне з фундаментальних прав людини, встановлене міжнародно-правовими актами й визнане всіма державами світу. Воно належить до групи соціально-економічних і в загальному сенсі відбиває потребу людини створювати і здобувати джерела існування для себе та своєї сім'ї, реалізовувати власний творчий потенціал, виразити свою особистість. Свобода праці передбачає наявність принципу свободи

трудового договору. Цей принцип виражає суть значної кількості норм, що регулюють приймання громадян на роботу, їх переведення і звільнення. Його зміст полягає у тому, що доля трудових правовідносин працівника з роботодавцем визначається трудовим договором, який становить фундамент їх виникнення.

Уся історія людства розвивається завдяки праці, бо все, що потрібно для життя і розвитку людини, створюється працею, а її усупільнений характер створює передумови поєднання особистих і колективних інтересів. У трудовому процесі людина за допомогою знарядь праці змінює предмет праці, надаючи йому відповідних властивостей, сформованих в її уяві завчасно. Така трудова діяльність має свідомий, цілеспрямований, суспільно-корисний характер, властивий усім суспільно-економічним формаціям.

Поєднання з працею є такою загальною особливістю більшості відносин, що не дає ще можливості визначити межі впливу норм трудового права на суспільні відносини по застосуванню праці.

Відповідно до Цілей сталого розвитку (2015-2030 роки), схвалених на Саміті ООН у вересні 2015 року, розв'язання проблем подолання бідності та зменшення нерівності, підвищення рівня життя та забезпечення доступу до базових послуг для всіх верств населення, розвиток соціальної інфраструктури та розширення можливостей для самореалізації в безпечному середовищі є першочерговими завданнями світової спільноти. Забезпечення права на захист від бідності та соціального відчуження також є одним із головних напрямів Європейської соціальної хартії (переглянутої), що ратифікована Верховною Радою України у 2006 році.

Міжнародний досвід свідчить про можливість зменшення бідності та соціального відчуження з використанням засобів соціальної та економічної політики шляхом розширення доступу до послуг освіти,

охорони здоров'я та інших послуг соціальної сфери, поліпшення стану навколишнього природного середовища та використання природних ресурсів, особливо в сільській місцевості.

Конституція України та трудове законодавство встановлюють цілу низку юридичних гарантій, які забезпечують розвиток суспільних відносин у сфері праці.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Проведене дослідження не вичерпує всього комплексу проблемних питань, пов'язаних із правовим забезпеченням розвитку суспільних відносин у сфері праці, з урахуванням чого ці питання мають стати предметом подальшого наукового опрацювання. Діючі механізми державного впливу на ситуацію на ринку праці не відповідають сучасним вимогам і потребують кардинального перегляду. На даний час необхідно розробити додаткові механізми та заходи для зменшення масштабу бідності та запобігання його поширенню, а також удосконалити методологію оцінювання та моніторингу бідності та соціального відчуження.

Література

1. Гончарова Г. С. Гідна праця: сучасний стан та перспективи. Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: тези доп. III Міжнар. наук.-прак. конф., 7–8 жовт. 2011 р. // Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого». Х. 2011. С. 154–157.
2. Жернаков В. В. Право на гідну працю: питання формування і забезпечення. Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика: тези доп. та наук. повідомл. учасників VIII Міжнар. наук.-практ. конф. 05.10.2018. Харків / за ред. О. М. Ярошенка. Харків, 2018. С. 95–99.

3. Сахарук І. С. Розробка Національної стратегії гідної праці як ключовий вектор реформування трудового законодавства України. Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. II Всеукр. наук.-практ. конф. 26.10.2018 р., Київ / за ред. проф. М. І. Іншина, відп. ред. канд. юрид. наук І. С. Сахарук. Київ, 2018. С. 159–163.
4. Томашевський К. Л. Право на достойний труд: міжнародно-правова концепція і опыт реалізації в Беларусі. За права трудящихся! Эффективная защита трудовых прав: проблемы теории и практики: материалы третьей Междун. науч.-практ. конф., 7–8 дек. 2017 г., Екатеринбург / Уральский гос. юрид. ун-т; Профсоюз работников СЮИ-УрГЮА-УрГЮУ. Екатеринбург, 2017. 273 с.
5. Чанишева Г. І. Декларація МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації: зміст і значення // Актуальні проблеми держави і права: збір. наук. праць. Одеса. 2010. Вип. 52. С. 7–11.

References

1. Goncharova G.S. Decent work: current status and prospects. Actual problems of regulation of relations in the field of labor and social security: theses add. III International. scientific-practical Conf., Oct. 7-8. 2011 // Nats. University of Law. acad. of Ukraine named after Yaroslav the Wise ". Kh. 2011. S. 154–157.
2. Zhernakov V.V. The right to decent work: issues of formation and provision. Development of labor law and social security law: theory and practice: thesis add. and science. message participants VIII International. scientific-practical conf. 10/05/2018 Kharkiv / ed. O.M. Yaroshenko. Kharkiv, 2018. S. 95–99.

3. Saharuk I.S. Development of the National Strategy of Decent Work as a key vector of reforming the labor legislation of Ukraine. Legal provision of social security in the conditions of European integration processes: theses add. participant II All-Ukrainian scientific-practical conf. October 26, 2018, Kyiv / ed. prof. M.I. Inshina, resp. ed. Cand. Law .Sciences IS Saharuk. Kyiv, 2018. S. 159–163.
4. Tomashevsky K..L Right to decent work: international legal concept and implementation experience in Belarus. For workers' rights! Effective protection of labor rights: problems of theory and practice: materials of the third International. scientific-practical Conf., 7-8 Dec. 2017, Yekaterinburg / Ural State jurid. un-t; Trade union of workers SUI-URGUA-URGUU. Ekaterinburg, 2017.273 p.
5. Chansheva G.I. ILO Declaration on Social Justice for Fair Globalization: Content and Significance // Current issues of state and law: a collection. Science. wash. Odessa. 2010. Vip. 52. S. 7–11.