

ПРАВО НА ПРАЦЮ В СИСТЕМІ ПРАВ ЛЮДИНИ



С. ПРИЛИПКО

*доктор юридичних наук, професор,
академік НАПрН України,
головний вчений секретар НАПрН України,
заслужений діяч науки і техніки України*



О. ЯРОШЕНКО

*доктор юридичних наук,
професор кафедри трудового права
(Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого)*

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, виражати свою особистість. Право на працю й умови його реалізації, за словами О. Процевського, визначають зміст усіх норм трудового права як правової галузі [1].

Стаття 23 Загальної декларації прав людини [2, 18–24] передбачає, що кожна людина має право на працю, вільний вибір роботи, справедливі й

сприятливі умови праці й захист від безробіття. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права [3] (ратифікований Президією Верховної Ради УРСР 19 жовтня 1973 р. [4]) уточнює, що держави, які беруть у ньому участь, визнають право на працю, що включає право кожної людини мати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується, і зроблять належні кроки до забезпечення цього права.

Конституція України 1996 р. [5] у ст. 43 проголосила: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується». В. Федін висловлює

міркування: оскільки певному суб'єктивному праву не кореспондує відповідний юридичний обов'язок, воно трансформується у свободу [6]. Нам же більш прийнятною видається позиція В. Жернакова, за якою «свобода праці» — набагато ширша категорія, ніж ті, що можуть становити собою право вільно розпоряджатися робочою силою як категорією економічною, як якимось майном. Вона ґрунтується на свободі кожного індивіда у своєму розвитку (ст. 23 Конституції України), а не тільки у відносинах із використання праці [7, 34–36, 55]. Невипадково за ст. 3 проекту Трудового кодексу України (реєстраційний № 2902, текст законопроекту до другого читання від 27 серпня 2013 р.) [8] правове регулювання трудових відносин здійснюється на засадах свободи праці, що включає право на працю, яку кожен вільно обирає або на яку вільно погоджується.

За змістом зайнятість поділяється на трудову та нетрудову. До нетрудової належать: 1) професійна підготовка, перепідготовка й підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; навчання у денних загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах; 2) засновництво в організаціях, щодо яких засновник набуває майнових прав. До трудової ж належать такі: 1) наймана праця; 2) самодіяльна зайнятість.

Зайнятість у сфері найманої праці характеризується тим, що винагорода за неї прямо не залежить від прибутку роботодавця. До форм зайнятості у сфері найманої праці належать:

1) робота за трудовим договором;

2) робота за договорами цивільно-правового характеру, предметом яких є виконання роботи та надання послуг (договір підяду, договір про надання послуг тощо);

3) роботи на підставі обрання, призначення або затвердження на оплачу-

ваній посаді в органах державної влади, управління та громадських об'єднаннях;

4) військова служба в Збройних Силах України, Службі безпеки України, Державній прикордонній службі України, військах внутрішньої та конвойної охорони і цивільної оборони України, органах внутрішніх справ України, інших військових формуваннях, створених відповідно до законодавства України, альтернативна (невійськова) служба.

Зміст самодіяльної зайнятості передбачає участь у прийнятті виробничих рішень, а винагорода за неї залежить від прибутку підприємства. Формами самодіяльної зайнятості є: 1) членство в кооперативах; 2) робота фермерів та членів їх сімей, що беруть участь у виробництві; 3) творча діяльність; 4) зайняття підприємницькою діяльністю; 5) робота у власному господарстві.

Конвенція Міжнародної організації праці (далі — МОП) № 122 «Про політику в галузі зайнятості» від 9 липня 1964 р. [9] (ратифікована Україною 29 травня 1968 р. [10]) проголошує, що з метою стимулювання економічного зростання й розвитку, піднесення рівня життя, задоволення потреб у робочій силі та ліквідації безробіття й неповної зайнятості кожна держава — член МОП проголошує й здійснює як головну мету активну політику, спрямовану на сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості. Ця політика має на меті забезпечити: 1) роботою всіх, хто готовий стати до неї й шукає її; 2) такою роботою, яка була б якомога продуктивнішою; 3) свободу вибору зайнятості й найширші можливості для кожного працівника здобути підготовку та використати свої навички й здібності для виконання роботи, до якої він придатний, незалежно від раси, кольору

шкіри, статі, релігії, політичних поглядів, іноземного чи соціального походження.

Кожний член МОП вживає відповідних заходів для координації своєї системи захисту від безробіття та своєї політики в галузі зайнятості. Для цього він прагне забезпечити, щоб уся його система захисту від безробіття і, зокрема, методи надання допомоги по безробіттю сприяли створенню повної, продуктивної та вільно вибраної зайнятості й справляли б такий вплив, щоб роботодавці були зацікавлені пропонувати працівникам продуктивну зайнятість, а працівники — шукати таку зайнятість.

Державна політика зайнятості має активну та пасивну форми. Змістом пасивної політики є система заходів щодо залучення у сферу зайнятості осіб, які втратили роботу та бажають працевлаштуватися, а також заходів соціального захисту незайнятих. Активна політика полягає у створенні державою системи заходів щодо попередження незайнятості. Для проведення активної політики застосовуються заходи економічного, правового та організаційного забезпечення. Економічне забезпечення політики зайнятості передбачає створення економічного механізму формування та функціонування ринку праці, стимулювання створення нових робочих місць, надання фінансової підтримки підприємства, пом'якшення економічних наслідків масового відтоку робочої сили на ринку праці тощо. Правове забезпечення політики зайнятості — це розробка правових механізмів реалізації економічної політики, створення законодавства, що визначає зміст діяльності суб'єктів політики зайнятості. Організаційне забезпечення політики зайнятості передбачає наявність органів, що реалізують державну політику зайнятості та створен-

ня умов для їх належного функціонування.

Проблеми зайнятості, що виникають внаслідок коливань рівня економічної активності або структурних змін і особливо внаслідок недостатнього рівня активності, слід вирішувати за допомогою:

1) загальних заходів економічної політики;

2) спеціальних заходів, безпосередньо пов'язаних із зайнятістю окремих працівників або категорій працівників.

Вибір відповідних заходів і час їх проведення має ґрунтуватися на ретельному вивченні причин безробіття з метою встановлення відмінностей між окремими її видами.

Досягнення соціальних цілей політики в галузі зайнятості вимагає координації цієї політики з іншими заходами економічної та соціальної політики, зокрема із заходами, що стосуються:

- капіталовкладень, виробництва та економічного розвитку;
- зростання та розподілу прибутків;
- соціального забезпечення;
- фіскальної й фінансової політики, куди входить боротьба з інфляцією та політика щодо іноземної валюти;
- сприяння більш вільному переміщенню товарів, капіталу та робочої сили між країнами.

Заходи, котрі мають на меті стабілізацію зайнятості, можуть, крім того, охоплювати: 1) фіскальні заходи щодо ставок податків і витрат на капіталовкладення; 2) стимулювання або стримування економічної активності за допомогою відповідних заходів грошової політики; 3) збільшення або скорочення видатків на громадські роботи чи інші державні капіталовкладення суттєвого плану, приміром, будівництво шосейних доріг і залізниць, портів, шкіл, навчальних центрів та ліка-

рень; 4) заходи спеціального характеру, наприклад, збільшення урядових замовлень для певної галузі промисловості, спад в якій загрожує викликати тимчасове зниження рівня ділової активності.

Заходи щодо вирівнювання сезонних коливань зайнятості можуть охоплювати: 1) застосування нових технологічних процесів, що дають можливість проводити роботу в умовах, за яких вона була б неможлива без їх застосування; 2) навчання працівників, зайнятих на сезонній роботі, додатковим професіям; 3) планування боротьби із сезонним безробіттям чи неповною зайнятістю; 4) приділення уваги координації діяльності різних державних органів і приватних підприємств, пов'язаних із будівництвом, з тим щоб забезпечити безперервність робіт в інтересах задоволення потреб працівників у зайнятості.

У тих випадках, коли працівники похилого віку та інваліди зазнають великих труднощів у пристосуванні до структурних змін, таким працівникам необхідно виплачувати, у межах системи соціального забезпечення, належні допомоги, які у відповідних випадках можуть включати виплату пенсії у віці, нижчому за звичайний пенсійний вік. Коли структурні зміни зачіпають велику кількість працівників, сконцентрованих у певному регіоні, особливо, якщо при цьому завдано шкоди конкурентоспроможності йому в цілому, держави повинні створювати додаткові можливості для зайнятості в такому районі і — за допомогою ефективних стимулів та консультацій із представниками роботодавців і працівників — заохочувати окремі підприємства до створення додаткових можливостей зайнятості на основі політики всебічного розвитку району.

Заходи, спрямовані на досягнення цієї мети, можуть передбачати:

1) диверсифікацію наявних підприємств або стимулювання створення нових галузей промисловості;

2) громадські роботи або інші державні капіталовкладення, куди входить розширення чи створення державних підприємств;

3) забезпечення нових підприємств інформацією та рекомендаціями щодо умов розгортання їх ділової активності в цьому районі;

4) перебудову та модернізацію інфраструктури або надання спеціальних позичок, тимчасових субсидій, тимчасових податкових пільг чи матеріальних умов для створення промислових дільниць;

5) пріоритет у розміщенні урядових замовлень;

6) боротьбу з надмірною концентрацією промисловості.

Провідним напрямом реформ у соціальній сфері визнана трансформація політики щодо зайнятості та ринку праці, що забезпечить не лише суттєве підвищення рівня життя широких верств населення, а й формування соціальної структури, подібної до європейських зразків.

Принцип свободи праці, на думку С. Попова, поширюється як на громадян, так і на роботодавців. У загальному вигляді свобода праці для громадянина включає можливості: 1) вільно розпоряджатися власними здібностями до праці; 2) обирати рід діяльності та професію; 3) здійснювати трудову діяльність на підставі трудового або цивільно-правового договорів, членства у виробничому кооперативі, зайняття підприємницькою діяльністю; 4) вибирати місце діяльності; 5) працевлаштовуватись за межами України; 6) самостійно вирішувати питання про укладення трудового договору або іншої угоди з конкретним роботодавцем на договірних умовах. Свобода праці означає також певну самостій-

ність роботодавців у царині залучення до праці, тобто їх свободу у виборі потенційних працівників, у визначенні правової природи відносин, що виникають (трудових, цивільно-правових тощо) [11]. С. Маврін принцип свободи праці називає центральним принципом правового регулювання трудових відносин, позаяк без формально повної свободи праці не може бути ні ринку праці, ні самої ринкової економіки [12]. Цей принцип ставить на перше місце серед усіх інших і Р. Лигін [13].

Р. Лівшиць указує на взаємозв'язок свободи праці та трудового договору. Визнаючи останній центральним інститутом трудового права, правознавець наголошував, що роль і місце трудового договору в упорядкуванні відносин у сфері праці зумовлені вільним її характером у суспільстві [14]. С. Іванов зазначає, що «при укладенні трудового договору його сторони — працівник і підприємство — взаємно незалежні, вільні і тому рівні у своїх взаємних правах» [15].

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. За допомогою вільного укладення трудового договору особа, яка досягла працездатного віку, має право поступити на роботу, реалізувати своє право на працю. Однак свобода укладення цього правочину може бути реальною, лише коли базується на праві на працю. Стаття 43 Конституції України, проголошуючи свободу трудового договору, водночас зобов'язує державу забезпечувати справедливі умови прийому

на роботу і звільнення з неї, у тому числі й належний рівень захисту прав і законних інтересів працівника як економічно слабшої сторони у трудових правовідносинах, що узгоджується з основними цілями правової регламентації праці в Україні як соціальній правовій державі.

Свобода трудового договору знаходить свій прояв у тому, що кожен має право:

- 1) розпоряджатися своїми здібностями до праці;
- 2) обирати рід діяльності або ж відмовитися від будь-якої діяльності;
- 3) запропонувати себе як найманий працівник будь-якому роботодавцеві;
- 4) вільно обговорювати умови трудового договору — погоджуватися з ними або відмовлятися від них.

Виходячи із власних інтересів, роботодавці вільні вибирати і запрошувати на роботу будь-яких громадян. Ця свобода залежить від потреб щодо такого працівника, а вільний вибір громадянина в кінцевому підсумку зумовлено потребами суспільства. Дві свободи — дві групи потреб. Не можна віддавати перевагу одним інтересам за рахунок інших. Отже, дві волі, дві групи інтересів повинні поєднуватись, бути погодженими. Форма — договір, стосовно трудового права — договір трудовий [16].

На противагу від працівника свобода наймача частково обмежена законодавством. Таке обмеження має на увазі три головні мети: 1) захист реалізації права громадян на працю; 2) захист слабкої сторони трудового договору — працівника; 3) захист інтересів держави й суспільства.

Частина 1 ст. 22 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП України) забороняє необґрунтовану відмову в прийнятті на роботу. Як зазначає Ю. Дмитренко, гарантії для

працівників містяться у змісті поняття «обгрунтована відмова». Роботодавець може відмовити у прийнятті на роботу лише в таких випадках, як: 1) відсутність вакантних місць; 2) недостатність або відсутність належної кваліфікації у працівника, який влаштовується на роботу; 3) обмеження, встановлені законодавством щодо прийому на роботу (вік, важкі чи шкідливі умови праці (для неповнолітніх, жінок), заборона в судовому порядку обіймати певні посади, робота близьких родичів (крім педагогічної, медичної діяльності та ін.), стан здоров'я тощо); 4) обмеження за медичними показниками (коли за станом здоров'я працівник не в змозі виконувати певну роботу) та ін. [17, 7]. У всіх інших випадках відмова вважатиметься порушенням законодавства.

Складовою частиною гарантій здійснення права на працю є правовий захист від необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу (ст. 5¹ КЗпП України). У праві на захист важливе місце займає його процесуальний зміст, що включає комплекс таких можливостей, як: 1) звернутися з вимогою про захист порушеного або оспорюваного права чи охоронюваного законом інтересу до компетентного органу в передбаченій законом формі; 2) користуватись усіма передбаченими законом правами в процесі розгляду своєї вимоги, визначеними щодо цієї форми захисту прав; 3) оскаржувати у визначеному законом порядку рішення компетентного органу [18]. Указане безпосередньо впливає зі ст. 55 Конституції України, якою проголошено, що права та свободи людини і громадянина захищаються судом. За частиною 2 ст. 232 КЗпП України без-

посередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються такі позови про відмову в прийнятті на роботу: 1) працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства (установи чи організації); 2) молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на це підприємство (в установу, організацію); 3) вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до 3 років або дитину-інваліда, одиноких матерів — за наявності дитини віком до 14 років; 4) виборних працівників після закінчення строку повноважень; 5) працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу; 6) інших осіб, з якими власник або уповноважений ним орган згідно з чинним законодавством зобов'язаний укласти трудовий договір.

Водночас у п. 6 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» [19] зазначено, що суди безпосередньо розглядають позови й інших осіб, які вважають, що їм відмовлено в укладенні трудового договору всупереч гарантіям, передбаченим ст. 22 КЗпП України.

Отже, в судовому порядку може бути оскаржено не тільки незаконну відмову в прийнятті на роботу громадян, з якими роботодавець відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір, а й будь-який інший випадок необгрунтованої відмови. Останній підхід є більш виваженим і відповідає вимогам статей 55 і 124 Конституції України, адже юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі.

ВИКОРИСТАНІ МАТЕРІАЛИ

1. *Процевський О. І.* Новий зміст права на працю — основа реформування трудового законодавства України // *Право України*. — 1999. — № 6. — С. 101–105.

2. *Загальна декларація прав людини* : прийнята Резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 р. // Документи ООН А/RES/217А: Права людини. Міжнародні договори України, декларації, документи / упоряд. Ю. К. Качуренко. — 2-ге вид. — К., 1992.
3. *Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права* : Пакт ООН від 16 грудня 1966 р. // Вісник Конституційного Суду України. — 2006. — № 4.
4. *Про ратифікацію Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та Міжнародного пакту про громадянські і політичні права* : Указ Президії Верховної Ради УРСР від 19 жовтня 1973 р. № 2148 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>.
5. *Конституція України* : прийнята на V сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
6. *Федин В. В.* Соотношение принципа свободы труда и права на труд // *Lex Russica*. — 2004. — № 2. — С. 411–436.
7. *Жернаков В.* Свобода праці як принцип сучасного трудового права // *Право України*. — 1999. — № 3.
8. *Проект Трудового кодексу України* (реєстраційний № 2902, текст від 27 серпня 2013 р.) [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.
9. *Про політику в галузі зайнятості* : Конвенція Міжнародної організації праці від 9 липня 1964 р. № 122 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>.
10. *Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 122 про політику в галузі зайнятості* : Указ Президії Верховної Ради УРСР від 30 червня 1961 р. № 359 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>.
11. *Попов С. В.* Форми реалізації права на працю: проблеми теорії та практики. — Х., 2009. — 336 с.
12. *Курс российского трудового права* / под ред. Е. Б. Хохлова. — СПб., 1996. — Т. 1 : Общая часть. — 573 с.
13. *Лыгин Р. Н.* Вопросы обеспечения прав и свобод человека и гражданина при заключении трудового договора : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. — М., 2003. — 199 с.
14. *Лившиц Р. З.* Трудовой договор / Р. З. Лившиц, Б. М. Чубайс. — М., 1986. — 174 с.
15. *Трудовое право и научно-технический прогресс* / под ред. С. А. Иванова. — М., 1974. — 563 с.
16. *Лившиц Р. З.* Трудовое законодательство: настоящее и будущее. — М., 1989. — 192 с.
17. *Дмитренко Ю.* Правові гарантії працівників при прийнятті на роботу // *Правовий тиждень*. — 2007. — № 30 (51).
18. *Бурак В. Я.* Поняття права на захист трудових прав працівників // *Вісник Львівського університету. Серія юрид.* — 2009. — Вип. 48. — С. 177–182.
19. *Про практику розгляду судами трудових спорів* : постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 // *Бюлетень законодавства і юридичної практики України*. — 2006. — № 2.

REFERENCES

1. Protsevskiy O. I. Novyi зміst prava na pratsiu — osnova reformuvannya trudovoho zakonodavstva Ukrainy [New Content of the Right to Work is the Basis of Reforming the Labor Legislation in Ukraine], *Pravo Ukrainy*, 1999, no. 6, pp. 101–105.
2. Zahalna deklaratsiia prav liudyny: pryiniata Rezoliutsiieiu 217 A (III) Heneralnoi Asamblei OON vid 10 hrudnia 1948 r. [Universal Declaration of Human Rights Adopted by UN General Assembly Resolution 217A (III) of 10 December 1948], *Dokumenty OON A/RES/217A: Prava liudyny. Mizhnarodni dohovory Ukrainy, deklaratsii, dokumenty*, Kyiv, 1992.
3. Mizhnarodnyi pakt pro ekonomichni, sotsialni i kulturni prava: Pakt OON vid 16 hrudnia 1966 r. [International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights Adopted and Opened for Signature, Ratification and Accession by General Assembly Resolution 2200A (XXI) of 16 December 1966], *Visnyk Konstytutsiinoho Sudu Ukrainy*, 2006, no. 4.
4. Pro ratyfikatsiiu Mizhnarodnoho paktu pro ekonomichni, sotsialni i kulturni prava ta Mizhnarodnoho paktu pro hromadianski i politychni prava: Ukaz Prezydii Verkhovnoi Rady URSR vid 19 zhovtnia 1973 r. no. 2148 [On Ratification of International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights and International Covenant on Civil and Political Rights: Decree of Presidium of Supreme Soviet of Ukrainian Soviet Socialist Republic no. 2148 Dated 19 October 1973]. Available at: <http://www.rada.gov.ua>.
5. Konstytutsiia Ukrainy: pryiniata na V sesii Verkhovnoi Rady Ukrainy 28 chervnia 1996 r. no. 254k/96-VR [The Constitution of Ukraine Adopted at the Fifth Session of the Verkhovna Rada of Ukraine on 28 June 1996 no. 254k/96-VR], *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 1996, no. 30, Article 141.
6. Fedin V. V. Sootnoshenie printsipa svobody truda i prava na trud [The Ratio of the Principle of Freedom of Labor and the Right to Work], *Lex Russica*, 2004, no. 2, pp. 411–436.
7. Zhernakov V. Svoboda pratsi yak pryntsyup suchasnoho trudovoho prava [Labor Freedom as a Principle of Modern Labor Law], *Pravo Ukrainy*, 1999, no. 3.
8. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy (reiestratsiinyi no. 2902, tekst vid 27 serpnia 2013 r.) [Draft Labor Code of Ukraine (Registration no. 2902, Text Dated 27 August 2013)]. Available at: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.

9. Pro polityku v haluzi zainiatosti: Konvetsiia Mizhnarodnoi orhanizatsii pratsi vid 9 lypnia 1964 r. no. 122 [On Employment Policy: Convention of the International Labor Organization of 9 July 1964 no. 122]. Available at: <http://www.rada.gov.ua>.
10. Pro ratyfikatsiiu Konvetsiui Mizhnarodnoi orhanizatsii pratsi no. 122 pro polityku v haluzi zainiatosti: Ukaz Prezydii Verkhovnoi Rady URSR vid 30 chervnia 1961 r. no. 359 [On Ratification of the International Labor Organization Convention no. 122 on Employment Policy: Decree of Presidium of Supreme Soviet of Ukrainian Soviet Socialist Republic no. 359 Dated 30 June 1973]. Available at: <http://www.rada.gov.ua>.
11. Popov S. V. Formy realizatsii prava na pratsiu: problemy teorii ta praktyky [Forms of Labor Law Implementation: Problems in Theory and Practice], Kharkiv, 2009, 336 p.
12. Kurs rossiyskogo trudovogo prava [Course in Russian Labor Law], Saint Petersburg, 1996, vol. 1, 573 p.
13. Lygin R. N. Voprosy obespecheniya prav i svobod cheloveka i grazhdanina pri zaklyuchenii trudovogo dogovora [Issues of Ensuring the Rights and Freedoms of Man and Citizen at the Conclusion of the Labor Contract], Moscow, 2003, 199 p.
14. Livshits R. Z. Trudovoy dogovor [Labor Contract], Moscow, 1986, 174 p.
15. Trudovoe pravo i nauchno-tekhnicheskii progress [Labor Law and Technological Progress], Moscow, 1974, 563 p.
16. Livshits R. Z. Trudovoe zakonodatelstvo: nastoyashchee i budushchee [Labor Legislation: Present and Future], Moscow, 1989, 192 p.
17. Dmytrenko Yu. Pravovi harantii pratsivnykiv pry pryiniatti na robotu [Legal Guarantees of Employees During the Hiring Process], *Pravovyi tyzhden*, 2007, no. 30 (51).
18. Burak V. Ya. Poniattia prava na zakhyst trudovykh prav pratsivnykiv [The Concept of the Right to Protection of Labor Rights of Workers], *Visnyk Lvivskoho universytetu. Seriya yuryd.*, 2009, Issue 48, pp. 177–182.
19. Pro praktyku rozhlidu sudamy trudovykh sporiv: postanova Plenumu Verkhovnoho Sudu Ukrainy vid 6 lystopada 1992 r. no. 9 [On the Practice of Labor Disputes Consideration by Courts: Resolution of the Plenum of the Supreme Court of Ukraine Dated 6 November 1992], *Biuleten zakonodavstva i yurydychnoi praktyky Ukrainy*, 2006, no. 2.

Прилипка С. М., Ярошенко О. М. Право на працю в системі прав людини

Анотація. Статтю присвячено дослідженню права на працю як одного з фундаментальних прав людини. Доведено, що правове регулювання трудових відносин здійснюється на засадах свободи праці, яке включає право на працю, що кожен вільно обирає або на яку вільно погоджується. Свобода праці передбачає наявність принципу свободи трудового договору.

Розглянуто питання здійснення державної політики у сфері зайнятості, яка має активну та пасивну форми. Змістом пасивної політики є система заходів щодо залучення у сферу зайнятості осіб, які втратили роботу та бажають працевлаштуватися, а також заходів соціального захисту незайнятих. Активна політика полягає у створенні державою системи заходів щодо попередження незайнятості.

Акцентується увага на тому, що провідним напрямом реформ у соціальній сфері є трансформація політики щодо зайнятості та ринку праці, що забезпечить не лише суттєве підвищення рівня життя широких верств населення, а й формування соціальної структури, подібної до європейських зразків.

Ключові слова: право на працю, зайнятість, свобода праці, свобода трудового договору, соціальне забезпечення, кваліфікація, працівник, роботодавець.

Прилипка С. Н., Ярошенко О. Н. Право на труд в системе прав человека

Аннотация. Статья посвящена исследованию права на труд как одного из фундаментальных прав человека. Доказано, что правовое регулирование трудовых отношений осуществляется на основании свободы труда, включающей в себя право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается. Свобода труда предполагает наличие принципа свободы трудового договора.

Рассмотрены вопросы осуществления государственной политики в сфере занятости, которая имеет активную и пассивную форму. Содержанием пассивной политики является система мер по привлечению в сферу занятости лиц, которые потеряли работу и желают трудоустроиться, а также мер социальной защиты безработных. Активная политика заключается в создании государством системы мер по предупреждению безработицы.

Акцентируется внимание на том, что ведущим направлением реформ в социальной сфере является трансформация политики в отношении занятости и рынка труда, что обеспечит не только существенное повышение уровня жизни широких слоев населения, но и формирование социальной структуры, подобной европейской.

Ключевые слова: право на труд, занятость, свобода труда, свобода трудового договора, социальное обеспечение, квалификация, работник, работодатель.

Prylypko S., Yaroshenko O. The Right to Labor in the System of Human Rights

Annotation. The article is devoted to the study of the right to labor as one of the fundamental human rights. It is proved that the legal regulation of labor relations on the basis of freedom of labor, which includes the right to work, which every freely chooses or to which freely agrees. Labor freedom presupposes the existence of the principle of freedom of the employment contract.

The questions of the state policy in the field of employment, which has active and passive forms, are considered. Content passive policy is a system of measures to attract in employment of persons who lost their job and willing to be employed, and also measures of social protection of the unemployed. Active policies are to create a state system of measures to prevent unemployment.

The attention is focused on the fact that the leading direction of reforms in the social sphere is the transformation policy in respect of employment and labor market, which provides not only a significant improvement in the living standards of the broad layers of the population, but also the formation of the social structure that is similar to the European model.

Key words: rights to labor, employment, labor freedom, freedom of the labor contract, social security, qualification, employee, employer.