

ПРИРОДА ПРАВА НА ПРАЦЮ ОСІБ ІЗ ЗНИЖЕНОЮ ПРАЦЕЗДАТНІСТЮ

Ірина Козуб,

аспірантка кафедри цивільного права
юридичного факультету

Чернівецького національного університету ім. Юрія Федьковича

Право на працю – одне із основних прав людини. Воно є основою всього комплексу соціально-економічних прав. Шляхом саме його реалізації створюються матеріальні блага, забезпечується подальше зростання добробуту людей, примножуються матеріальні та духовні цінності, досягаються успіхи в усіх галузях народного господарства, науки та культури [1, с. 7]. Тому право на працю не одноразово було предметом дослідження великого кола науковців, зокрема В. Андріїва, В. Жернакова, Д. Карпенко, В. Прокопенко, О. Процевського, О. Ярошенко та ін. Однак потреба у дослідженні природи права на працю залишається актуальною.

Метою цієї статті є встановлення природи права на працю осіб із зниженою працездатністю, його визначення й особливості.

Право на працю є природним правом людини та не залежить від таких чинників, як стан здоров'я, вік, стать тощо. Воно притаманне людині у будь-якому віці, за будь-якого стану здоров'я, становища у суспільстві, політичних переконань, віросповідання, національної належності. Іншими словами, право на працю є безумовним правом.

Як і право на життя, яке у трудовому праві ототожнюється із правом на працю, природа його не є однозначною. Закріплюючи та визнаючи право на життя як безумовне, природне та невід'ємне право людини законодавець вкладає у його зміст не лише право на існування, тобто життя як таке, дароване нам природою, батьками, а й право на соціальне життя, хоча відкрито у тексті Конституції це не закріплюється. Однак, аналізуючи положення Основного Закону, в яких йдеться про право на освіту, працю, вільне пересування, право власності тощо, стає зрозумілим, що законодавець вбачає у людині двояку природу: власне людина як біологічна істота та людина як істота соціальна. Як істоту соціальну ми називаємо людину особою. Саме ця істота соціальна навчається, працює, набуває право власності, подорожує і т. д.

Аналогічно законодавець, визнаючи право на працю за кожною людиною, визнає

власне право на працю, надане нам природою та регламентоване державою, та право на роботу. Поняття «праця» та «робота» не тотожні. *Праця* – діяльність людини; сукупність цілеспрямованих дій, що потребують фізіологічної або розумової енергії та мають своїм призначенням створення матеріальних благ і духовних цінностей [2, с. 919]. Праця – це невідокремлена функція людського існування та буття [3, с. 102].

В. Даль визначав працю як будь-яке напруження тілесних або розумових здібностей людини, як все те, що стомлює людину; те, що вона має, на що здатна. На думку ж К. Маркса, праця – доцільна діяльність людини, яку вона використовує для задоволення своїх потреб [3, с. 101].

Робота – предмет праці; те над чим хтонебудь працює [2, с. 1037], тобто поняття «праця» є більш широким і включає в себе поняття «робота». Більше того, робота – є працею, однак не кожна праця визнається за вітчизняним законодавством роботою. Іншими словами, слід розрізняти поняття «робота» як фактичну та юридичну категорії. Як фактична категорія кожна робота є працею, а кожна праця є роботою. Наведемо приклади:

- коли людина молиться – вона працює. Молитва – цілеспрямована, усвідомлена діяльність людини, спрямована на створення духовних цінностей. Разом із тим моління є роботою, адже в процесі молитви ми виконуємо не абстрактно якусь працю, а конкретно – роботу;

- праця з удосконалення своєї зовнішності одночасно є роботою. Така усвідомлена діяльність людини спрямована на створення як матеріальної цінності (тіло людини, яке, до речі, дозволяє декому отримувати за це гроші, наприклад, моделям), так і духовної (гарне тіло людини – стає музою для художника, який створює за її допомогою шедевр, що передається через покоління та не має ціни, тощо). Йдеться не про професійних спортсменів, а про непрофесійну діяльність людини. Коли людина здійснює таку діяльність, вона конкретно виконує певну роботу, а не будь-яку працю загалом;

- творча праця трирічної дитини, яка навчається чомусь навчитися, також є робо-

тою, оскільки дитина не здійснює будь-яку діяльність, а конкретно займається, наприклад, малюванням або будує піщані замки.

На цих прикладах, хочемо ще раз показати, що працездатність і здатність до роботи поняття не тотожні. Особа, яка володіє працездатністю, володіє і фактичною здатністю до роботи. Однак юридично закріпленої здатності до роботи в неї бути не може. Так, діти, здатні працювати, мають фактичну здатність до роботи, однак юридична здатність у них виникає із досягнення певного віку (відповідно до вітчизняного законодавства – з 16 років, однак за згодою одного із батьків чи особи, яка їх замінює, допускається прийняття на роботу 15 річних осіб). А дітей, які навчаються, з метою залучення до продуктивної праці, якщо це не заважатиме процесу навчання та за згодою одного із батьків або особи, яка їх замінює, дозволяється приймати на роботу з 14-річного віку. Однак фактична здатність до роботи виникає набагато раніше, ніж юридична. Так, дитина здатна зніматися у кіно, як актор, наприклад, у 6 років. У 6 років дитина здатна приготувати собі їжу, прибрати в кімнаті, виконувати конкретні доручення батьків.

Фактична здатність до роботи в осіб із зниженою працездатністю внаслідок психічного розладу може існувати, однак здатності до роботи в юридичному розумінні їх можуть позбавити. Відповідно до ст. 9 Закону України «Про психіатричну допомогу» особа може бути визнана тимчасово (на строк до п'яти років) або постійно непридатною внаслідок психічного розладу до виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби), що можуть становити безпосередню небезпеку для неї або оточуючих. З метою встановлення придатності особи до виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби) з особливими вимогами до стану її психічного здоров'я вона підлягає обов'язковому попередньому (перед початком діяльності) та періодичним (у процесі діяльності) психіатричним оглядам. Перелік медичних психіатричних протипоказань щодо виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби), що можуть становити безпосередню небезпеку для особи або оточуючих, затверджується Кабінетом Міністрів України та підлягає періодичному (не рідше одного разу на п'ять років) перегляду. Отже, особа із зниженою працездатністю внаслідок психічного розладу фактично може бути здатна до виконання роботи, а юридично – не завжди. При цьому, якщо юридично вона здатна, то здатна і фактично.

До речі, юридична здатність до роботи залежить і від певних чинників: статі, громадянства тощо. Так, відповідно до ст. 43 Консти-

туції України використання праці жінок на небезпечних для їх здоров'я роботах забороняється. Жінка цілком може володіти здатністю до такої роботи, однак держава позбавляє можливості реалізувати таку її здатність. Відповідно ж до ст. 4 Закону України «Про державну службу» право на державну службу мають громадяни України незалежно від походження, соціального та майнового стану, расової, національної належності, статі, політичних поглядів, релігійних переконань, місця проживання, які отримали відповідну освіту та професійну підготовку, пройшли у встановленому порядку конкурсний відбір, або за іншою процедурою, передбаченою Кабінетом Міністрів України

Отже, як і здатність до роботи, яка розглядається у фактичному й юридичному розумінні, робота теж розглядається у таких розуміннях. Приклади фактичної роботи ми вже наводили. Однак не будь-яка фактична робота є роботою в юридичному розумінні. Проте будь-яка робота в юридичному розумінні одночасно є фактичною. Іншими словами, не будь-яка робота підлягає регулюванню нормами права. Наприклад, хто заперечить, що ведення домашнього господарства обов'язково регулюється нормами права, що догляд жінки за собою, який є клопіткою працею, теж підлягає у будь-якому випадку правовому регулюванню. Звісно, такі зобов'язання можуть впливати із договірних. Однак, коли мати готує їжу дитині та чоловіку, піклується про чистоту оселі, про себе, чоловіка та свою дитину, то хіба це нормативні зобов'язання? Щасливе подружнє життя – велика праця над собою та сімейними стосунками між подружжям. Ніхто не зобов'язує вас бути щасливими чи нещасними. Ніхто не може зобов'язати вас кохати, здійснювати різні побажання коханої людини. Така робота не входить до поняття «робота» в юридичному розумінні.

До речі, в Загальній Декларації прав людини звертається увага на різницю між працею та роботою: кожна людина має право на працю та право на вільний вибір роботи (ст. 23). Така ж позиція з приводу вказаних прав міститься у Міжнародному Пакті про економічні, соціальні та культурні права (ст. 6). Заслуговує на увагу з даного приводу позиція Європейської соціальної хартії від 18.10.1961 р., в якій зазначається, що з метою забезпечення ефективного здійснення права на працю Договірні Сторони зобов'язуються:

- вважати однією із своїх основних цілей і одним із своїх основних обов'язків досягнення та підтримання високого і стабільного рівня зайнятості, маючи на меті досягнення повної зайнятості;

- ефективно захищати право працівника заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає;

- створювати безкоштовні служби працевлаштування для всіх працівників або забезпечувати їх функціонування;

- забезпечувати належну професійну орієнтацію, підготовку та перекваліфікацію або сприяти їм.

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» *зайнятість* – це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, діяльність, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі. У статті 2 цього Закону зазначається, що громадяни України вільно обирають види діяльності, які не заборонені законодавством, у тому числі не пов'язані з виконанням оплачуваної роботи, а також професію, місце роботи відповідно до своїх здібностей. Отже, відповідно до національного законодавства зайнятими є не лише громадяни, які працюють за трудовим договором, а й громадяни, які отримують грошовий або інший дохід, вільно обираючи собі вид діяльності. З огляду на це, у Європейській Соціальній хартії йдеться як про право на працю, так і про право на роботу. Адже у ній іде мова про право працівника заробляти собі на життя працею, а статус працівника людина отримує після укладення трудового договору. Тому працівник вільно обирає не працю як таку, а роботу.

Повертаючись до обґрунтування нашої позиції з приводу поняття «робота» як фактичної й юридичної категорії, наголосимо, що відповідно до Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 р. № 58, записи про найменування роботи, професії або посади, на яку прийнятий працівник, виконуються для робітників і службовців відповідно до найменування професій і посад, зазначених у «Класифікаторі професій». Отже, в Інструкції наголошується, що заносяться відомості про роботу, а не працю і записи про роботу повинні здійснюватися відповідно до Класифікатора професій. Відповідно до п. 4 постанови Кабінету Міністрів України «Про трудові книжки працівників» від 27.04.1993 р. № 301 за порушення встановленого порядку ведення, обліку, зберігання та видачі трудових книжок посадові особи несуть дисциплінарну, а в передбачених законом випадках – іншу відповідальність, тобто запис про роботу має відповідати Класифікатору. Якщо запис про роботу зроблено, а така робота не відповідає класифікатору професій,

роботодавець несе відповідальність. Так, у трудовій книжці буде записано робота – фотохудожник. Такої професії у Класифікаторі немає, але хто заперечить, що робота фотохудожника є роботою у фактичному розумінні. Отже, слід розрізнити роботу у фактичному й юридичному значенні. Праця, як і робота у фактичному розумінні, може врегульовуватися й іншою галуззю права (наприклад, договір про надання послуг, договір підряду, праця військовослужбовців, підприємницька діяльність), а робота в юридичному розумінні – лише трудовим правом.

У зв'язку з викладеним, заслуговує на увагу думка О. Процевського, який вважає, що людина вільно обирає чи погоджується не на працю, як це записано у ст. 43 Конституції, а на роботу, яку для неї створює та пропонує держава. Сама можливість заробляти собі на життя, як правило, залежить не від людини, яка природно має здатність до праці та здатна до роботи, а від держави, котра створює умови для реалізації цієї можливості. Обирати можна лише те і з того, що є, погоджуватися можна на те, що пропонується. Держава повинна створити робочі місця і пропонувати роботу, яку людина може обирати чи на яку вільно погоджуватися. Саме роботу, а не працю, бо працює володіє людиною, а роботу створює держава [3, с. 102]. Ми додамо, що у юридичному розумінні тільки держава створює роботу, у фактичному – не тільки.

Обґрунтовуючи нашу позицію з приводу того, що держава проголошує право на працю загалом і право на роботу в юридичному розумінні, звернімося до ст. 43 Конституції України. Так, відповідно до положень зазначеної статті Основного Закону кожен має право на заробітну плату та право на своєчасне отримання винагороди за працю. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про оплату праці» *заробітна плата* – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу, тобто категорія «заробітна плата» вживається лише у трудових правовідносинах, де використовується і категорія «робота» у юридичному розумінні. Право на винагороду за працю мають і особи, які виконують фактичну роботу, наприклад, за цивільно-правовими договорами.

Стаття 45 Конституції України проголошує, що кожний, хто працює, має право на відпочинок. Із положень цієї статті видно, що таке право забезпечується, зокрема, наданням щорічної оплачуваної відпустки. Відповідно до ст. 2 Закону України «Про відпустки» право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових

відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи. Іншими словами, право на відпустки, має особа, яка перебуває у трудових правовідносинах із роботодавцем, а право на відпочинок мають усі, незалежно від того, у якого роду правовідносинах ці особи перебувають.

Може виникнути слушне запитання: чому держава проголошує право на безпечні та не шкідливі умови праці, а не право на безпечні та не шкідливі умови роботи? В процесі здійснення своєї трудової функції ми виконуємо ще й іншу роботу, яка прямо не передбачається у наших функціональних обов'язках. Тим більше, що в процесі праці ми не обмежуємося лише робочим місцем. Так, відповідно до ст. 6 Закону України «Про охорону праці» умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного й індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно- побутові умови повинні відповідати вимогам законодавства. Отже, коли ми виконуємо дії з метою задоволення своїх фізіологічних потреб, наприклад готуємо собі каву, умови, в яких ми це робимо теж повинні бути безпечними.

Висновки

Право на працю, закріплене Конституцією України, має двояку природу, яка полягає в тому, що Основний Закон держави закріплює право на працю та право на роботу. *Право на працю* – природне, невідчужуване, невід'ємне право людини, яке від віку, статі, громадянства, стану здоров'я не залежить, тобто є безумовним правом. Право на працю передбачає право на роботу як категорію фактичну.

Право на роботу – надане та гарантоване (принаймні повинно таким бути) державою право, яке набувається із досягненням певного віку та залежить від громадянства, статі, стану здоров'я людини й інших, обумовле-

них законодавством і договором чинників. При цьому право на роботу, регламентоване у Конституції України, вживається у розумінні роботи як юридичної категорії. Тому і реалізація права на працю та права на роботу відрізнятиметься за своєю суттю. Право на працю можна реалізовувати у будь-яких суспільних відносинах, не обов'язково врегульованих правом, а ось право на роботу – лише у трудових правовідносинах.

У фактичному розумінні робота – це будь-яка цілеспрямована діяльність людини, спрямована на створення конкретного матеріального чи духовного блага. *В юридичному розумінні робота* – це встановлений законодавством вид діяльності людини, спрямований на створення конкретного матеріального чи духовного блага. Категорія «робота» в юридичному розумінні використовується лише у трудовому праві.

Здатність до роботи також слід розрізняти як фактичну, так і юридичну. *Фактична здатність до роботи* – це здатність особи до цілеспрямованої діяльності з метою створення конкретного матеріального чи духовного блага. *Юридична здатність до роботи* – це регламентована державою здатність особи здійснювати цілеспрямовану діяльність, спрямовану на створення конкретного матеріального чи духовного блага. Фактична здатність притаманна всім людям і виникає практично одночасно із працездатністю. Юридична здатність до роботи передбачає наявність у особи фактичної здатності до роботи, однак залежить від державного визнання такої здатності. В Україні така здатність залежить, зокрема, від віку, статі, громадянства та стану здоров'я людини, інших, передбачених законодавством чинників.

Література

1. Карпенко Д. А. Гарантії трудових прав. – К., 1987. – 87 с.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови. – К.; Ірпінь, 2004. – 1440 с.
3. Процевський О. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України // Право України. – 1999. – № 6. – С. 101–104.

