

РОЗДІЛ 5 ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

ФОРМИ ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКОМ СВОЄЇ ГІДНОСТІ

FORMS OF PROTECTION DIGNITY BY WORKER

Байло О.В.,

*аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін
Одеського національного університету імені І.І. Мечникова*

У статті проаналізовано поняття «захист трудових прав», його співвідношення з іншими правовими категоріями. Автор досліджує юридичну природу форм захисту трудових прав, запропоновані підстави класифікації. Виявлено певні прогалини в трудовому законодавстві, що суттєво знижують ефективність захисту права працівника на захист гідності. Проведене дослідження дозволило визначити дієві форми захисту права працівника на захист своєї гідності.

Ключові слова: захист трудових прав, форма захисту, юрисдикційна форма захисту, неюрисдикційна форма захисту, галузевий механізм захисту, захист гідності працівника.

В статье проанализировано понятие «защита трудовых прав», его соотношение с другими правовыми категориями. Автор исследует юридическую природу форм защиты трудовых прав, предложенные основания для классификации. Выявлены определенные пробелы в трудовом законодательстве, что существенно снижают эффективность защиты работником своего достоинства. Проведенное исследование позволило определить эффективные формы защиты права работника на защиту своего достоинства.

Ключевые слова: защита трудовых прав, форма защиты, юрисдикционная форма защиты, неюрисдикционная форма защиты, отраслевой механизм защиты, защита достоинства работника.

In the article is analyzed the concept of «protection of labor rights» and its relation to other legal categories. The author explores the nature of the legal forms of protection of labor rights and the proposed classification in science base. Some gaps in the labor legislation, which significantly reduces the effective protection of workers of their dignity. The research allowed to determine effective ways to protect the right of workers to protection of their dignity.

Key words: protection of labor rights, a form of protection, jurisdictional form of protection, not jurisdictional form of protection, branch security mechanism to protect the dignity of the worker.

В умовах ринкової економіки проблеми забезпечення надійного захисту трудових прав та законних інтересів працівників надзвичайно загострилися. Стан додержання законодавства про працю характеризується зростанням порушень трудових прав громадян, зниженням рівня ефективності їх захисту. У зв'язку з цим перед наукою трудового права постало завдання визначити форми та способи захисту цих прав, механізм їх реалізації.

Захист суб'єктивних прав і законних інтересів в межах відповідної форми захисту та за допомогою того чи іншого способу є об'єктивною необхідністю. Саме за рівнем захисту прав людини і громадянина оцінюються ефективність діяльності органів державної влади, ступінь демократичності держави в цілому. Створення і функціонування всеохоплюючої системи захисту трудових прав є важливою юридичною гарантією їх забезпечення.

Проблеми захисту прав людини та громадянина досліджуються представниками різних галузей публічного та приватного права. Окремі аспекти захисту трудових прав працівників досліджують представники вітчизняної науки трудового права: В.М. Андрійів, Н.Б. Бологіна, В.Я. Буряк, Г.С. Гончарова, В.С. Венедіктов, В.В. Жернаков, С.І. Запара, І.В. Лагутіна, В.В. Лазор, Т.Г. Маркіна, П.Д. Пилипенко,

О.І. Процевський, В.Г. Ротань, М.П. Стадник, Н.М. Хуторян, Н.А. Циганчук, Г.І. Чанишева, а також російські вчені: К.М. Гусов, І.Я. Кисельов, К.Д. Крилов, С.П. Маврін, М.В. Лушнікова, А.М. Лушніков, Н.М. Лютов, С.П. Маврін, Ю.П. Орловський, О.С. Пашков, І.О. Снігірьова, В.М. Толкунова, Є.Б. Хохлов та ін.

Метою даної статті є визначення форм захисту працівником своєї гідності під час виконання трудових обов'язків.

Право на захист гарантовано Конституцією України. Стаття 55 Конституції України передбачає, що кожен має право будь-якими не забороненими законами засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань [1, ст. 55].

В науці трудового права існують різні точки зору щодо поняття «захист трудових прав та інтересів працівників».

Передусім відзначимо, що «захист трудових прав» є більш вузьким поняттям, порівняно з поняттям «охорона трудових прав», оскільки друге охоплює всю сукупність заходів, що забезпечують нормальний процес реалізації прав. Відносини з охорони прав існують і до здійснення правопорушення, а відносини із захисту прав виникають тільки після правопорушення. Охороняються, як правило, від-

носно невизначені суб'єктивні права невизначеного кола суб'єктів права. Захист є завжди суворо індивідуалізованим.

Ю.Г. Басін проводить розмежування понять «захист прав» та «юридична відповідальність» за наступними підставами:

– за основною спрямованістю: відповідальність звернена до правопорушника, а захист – до уповноваженого;

– за способами впливу на поведінку учасників правовідносин: захист права нараховує більшу кількість способів, ніж відповідальність;

– за підставою застосування: відповідальність настає лише при наявності суб'єктивної підстави – вини правопорушника, а захист – при наявності об'єктивного факту правопорушення;

– за співвідношенням категорій, що порівнюються з правопорушенням: відповідальність в усіх випадках настає після правопорушення, захист права можливий і до моменту його порушення [2, с. 33].

На думку В.М. Андріїва, захист трудових прав доцільно розглядати у декількох значеннях: як принцип трудового права; як правовий інститут; як діяльність уповноважених органів та працівників (їх представників) із захисту трудових прав [3, с. 250].

С.С. Алексєєв у поняття «захист прав» включає державно-попереджувальну діяльність, спрямовану на відновлення порушеного права, забезпечення використання юридичного обов'язку [4, с. 18].

І.М. Сирота визначає захист суб'єктивних прав як сукупність встановлених законодавством засобів, які застосовуються у зв'язку з порушенням цих прав, спрямованих на поновлення або захист законних інтересів громадян [5, с. 214].

В.О. Сафонов під захистом трудових прав працівників розуміє правореалізуючу діяльність, яка здійснюється у встановленому законодавством порядку працівником (безпосередньо або через представників) чи уповноваженими на то органами, виражається у вживанні правових заходів до роботодавця, який не виконує покладені на нього обов'язки і (чи) скоює дії, що перешкоджають нормальному здійсненню прав працівників [6, с. 35].

Також під захистом прав розуміють як безпосередній захист від дій (бездіяльності), які порушують права та свободи, так і «механізм реалізації прав особи» (що включає юридичне закріплення усіх видів гарантій прав і свобод; знання громадянами своїх прав, свобод, обов'язків; систему їх охорони та захисту державою та іншими суб'єктами; наявність державного та громадського контролю; удосконалення правозахисної діяльності) [7, с. 69-70].

В.М. Толкунова поняття захисту трудових прав та інтересів працівників пропонує розглядати у широкому та вузькому значеннях.

Захист трудових прав та інтересів працівників у вузькому значенні пов'язується із забезпеченням додержання трудових прав, попередженням і профілактикою їх порушень, реальним поновленням незаконно порушених прав і встановленням трудовим законодавством та діями відповідних органів реаль-

ної ефективної відповідальності роботодавців за порушення трудових прав працівників.

Захист трудових прав працівників у широкому значенні – це реалізація захисної функції трудового права, яка відображає захисну функцію держави. Приймаючи нормативно-правові акти, держава не тільки закріплює і регулює певні суспільні відносини, але і забезпечує їх захист. Ця функція трудового права включає в себе наступні напрямки: встановлення високого рівня умов праці, гарантій основних трудових прав працівників, які доповнюються і підвищуються [8, с. 251].

Таким чином, захист прав в науці визначається, передусім, як усунення перешкод у здійсненні чи поновлення порушеного права та відшкодування заподіяної цим порушенням шкоди. В поняття захисту суб'єктивних трудових прав включається і діяльність уповноважених державних органів із попередження та припинення порушень трудових прав.

Погоджуючись із думкою І.В. Лагутіної, вважаємо, що захист трудових прав працівників можна визначити як сукупність юрисдикційних та неюрисдикційних форм, організаційних, процедурних і процесуальних способів, матеріально-правових заходів, спрямованих на припинення і попередження порушень трудового законодавства, поновлення порушених трудових прав і відшкодування заподіяної внаслідок таких порушень шкоди [9].

Захист трудових прав працівників може здійснюватись в різних формах [10, с. 14].

Дослідження сучасних тенденцій розвитку трудового законодавства свідчить про розширення форм захисту трудових прав та законних інтересів. Існують різні підходи до визначення форми захисту. С.С. Алексєєв та І.Я. Дюрягін розуміють форму захисту як встановлений законом порядок примусового здійснення права, що іноді називають правозастосувальною реалізацією юридичних норм [3].

На думку В.М. Горшенева, під формою захисту слід визнати регламентований правом комплекс особливих процедур, які здійснюються правозастосувальними органами та самою уповноваженою особою в межах правозахисного процесу, спрямованих на поновлення порушеного (оспорюваного) права [11, с. 17].

Деякі вчені говорять про позовний порядок захисту прав, маючи на увазі судову форму захисту і встановлений для неї порядок діяльності [12, с. 29]. В.П. Воложанін під формою захисту суб'єктивних прав та інтересів розумів певний порядок захисту прав та інтересів, який здійснюється тим або іншим юрисдикційним органом залежно від його природи [13, с. 6]. Порядок захисту складається з дій (правовідносин) юрисдикційних органів і осіб, які беруть участь у справі, спрямованих на захист не тільки суб'єктивного права, але й законного інтересу. Система цих дій (правовідносин) виступає відносно форм захисту як її зміст, тобто порядок захисту розкриває те, як право на захист реалізується в межах тієї чи іншої форми. Тому кожна з відомих форм захисту, що здійснюється юрисдикційним органом,

має свій зміст, який визначає специфічні, відмінні особливості кожної з них.

Питання механізму захисту трудових прав та законних інтересів працівників стали об'єктом дослідження В.М. Андрієва. Зокрема, форму захисту трудових прав вчений визначає як припинення порушення трудового законодавства, поновлення порушених трудових прав та відшкодування заподіяної шкоди, які здійснюються уповноваженими органами та працівниками (представниками) у визначеному законодавством порядку, відповідають встановленим процесуальним вимогам [3].

Враховуючи те, що в теорії права форми захисту прав та інтересів поділяються на два види: юрисдикційну форму захисту та неюрисдикційну, пропонується виділяти відповідні форми захисту працівником своєї гідності під час виконання трудових обов'язків. Основним критерієм розмежування зазначених форм захисту трудових прав виступає можливість застосування санкцій до правопорушника, тобто вирішення трудового спору чи відновлення порушеного трудового права в межах відповідної юрисдикції уповноваженого органу.

Юрисдикційна форма захисту являє собою діяльність передбачених законом органів (судів, органів з розгляду трудових спорів, органів з нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю) із захисту порушених або оспорюваних прав та інтересів. Сутність цієї форми полягає в тому, що особи, права та законні інтереси яких порушено неправомірними діями, звертаються за захистом до державного або іншого компетентного органу, який уповноважений вживати необхідних заходів для поновлення порушеного права, припинення правопорушення та відшкодування заподіяної шкоди.

Неюрисдикційні форми захисту передбачають дії працівників або їх представників із захисту трудових прав та інтересів, які здійснюються ними самостійно, без звернення до відповідних юрисдикційних органів (судів та адміністративних органів). Самозахист може здійснюватися як безпосередньо працівниками, так і через їх представників (профспілки). У зв'язку з цим доцільно виділяти індивідуальний захист (захист працівником своїх трудових прав безпосередньо) та колективний захист (захист трудових прав працівників профспілками). Оскільки неюрисдикційна форма характеризується захистом трудових прав у такому порядку, коли порушення права ще є трудовим конфліктом і не набуло форми трудового спору, що зумовлює доюрисдикційний захист шляхом удавання до певних заходів, вчинюваних самостійно працівником або із залученням уповноважених представницьких органів, то однією із характерних ознак такої форми захисту є не вирішення спору, а сприяння сторонам спору у досягненні компромісу шляхом прийняття взаємного рішення.

Слід підтримати позицію Ю.Г. Басіна та А.Г. Діденко, що самозахистом вважаються не лише дії уповноваженої особи щодо захисту, безпосередньо звернені до порушника, але й дії, що виконуються на її вимогу іншими особами (органами), які не роз-

глядають спір між сторонами [14, с. 8].

І.В. Лагутіна обґрунтовує виділення таких форм захисту трудових прав та інтересів працівників залежно від суб'єкта, уповноваженого застосовувати передбачені законодавством способи і засоби: індивідуальний захист (самозахист); колективний захист (через профспілки, систему колективних угод і колективних договорів, органи з вирішення трудових спорів), державний захист (судовий захист, державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю). Запропоновано також розділяти юрисдикційні форми захисту трудових прав та інтересів працівників на міжнародні та національні. До міжнародних форм захисту автор відносить адміністративну (контрольний механізм МОП) та судову (юрисдикція Європейського Суду з прав людини). Відповідно до національних форм захисту – захист трудових прав та інтересів в органах судової влади, органах з розгляду трудових спорів, а також в органах державного нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю [9].

Юрисдикційна форма характеризується тим, що порядок захисту порушеного права вже перейшов на стадію вирішення трудового спору, а не конфлікту, і тут потрібні уповноважені органи для його вирішення. Захист трудових прав уповноваженими органами може здійснюватися національними органами та міжнародними (наприклад, Європейський суд з прав людини). Такими національними органами можуть бути судові органи, органи з нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю (у разі, якщо захист відбувається не в порядку вирішення трудового спору), органи, яким державою делеговані повноваження щодо захисту трудових прав (КТС). Національними органами, що здійснюють захист трудових прав працівників, є і примирні комісії, незалежні посередники, трудові арбітражі, Національна служба посередництва і примирення, однак, хоча вони і наділені повноваженнями щодо вирішення колективного трудового спору, а також мають право приймати обов'язкове рішення, їх рішення не наділені можливістю державного примусу, як у рішеннях суду чи КТС.

Спираючись на досвід російського законодавства та погоджуючись з позицією Т.Ю. Баришнікової, І.М. Ваганова дійшла висновку, що доцільним є виділення наступних юрисдикційних форм захисту трудових прав: захист трудових прав та інтересів працівників та роботодавців органами, що засновані на паритетній основі самими спірними сторонами; державний контроль та нагляд за дотриманням трудового законодавства; судовий захист; захист трудових прав та інтересів працівників профспілками; захист трудових прав та інтересів роботодавця об'єднаннями роботодавців; самозахист трудових прав та інтересів робітників та роботодавців [15].

В.М. Андрієв висловив думку, що найбільш доцільно в основу класифікації юрисдикційної форми захисту трудових прав покласти об'єкт захисту – захист індивідуальних або колективних трудових прав. За критерієм порядку здійснення юрисдикційного за-

хисту, на його думку, видається можливим виділяти: 1) захист трудових прав у порядку вирішення індивідуальних трудових спорів; 2) захист трудових прав у порядку вирішення колективних трудових спорів; 3) захист трудових прав у порядку нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства [3].

Право працівника на захист гідності за своєю правовою природою є особистим немайновим трудовим правом.

Вибір форми та способу захисту особистого немайнового права, зокрема права на повагу до гідності та честі, права на недоторканість ділової репутації, належить безпосередньо володільцю такого права.

Механізм захисту особистих немайнових прав не передбачено чинним законодавством про працю. Відповідно до ст. 221 КЗпП індивідуальні трудові спори розглядаються комісіями по трудових спрах (КТС) та районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами. У даному випадку йдеться про захист індивідуального трудового права, у зв'язку з чим у разі його порушення застосовується порядок розгляду індивідуальних трудових спорів, передбачений главою XV Кодексу законів про працю України.

Отже, право працівника на захист своєї гідності під час виконання трудових обов'язків може бути захищено в КТС, проте більш ефективною формою захисту зазначеного права працівника є судовий захист. Захист трудових прав працівників, який включає в себе всю сукупність засобів, заходів, способів, прийомів та методів щодо відновлення порушених прав, реалізуються і в процесі судової форми захисту прав, свобод та законних інтересів працівників. Захист трудових прав працівників під час судового вирішення трудових спорів полягає в здійсненні даним юрисдикційним органом певних владних дій, спрямованих на забезпечення працівникові можливості реалізації належного йому права, на примушення зобов'язаних суб'єктів трудового права до здійснення тих чи інших дій на користь працівника, що надає праву працівника реальний характер.

Результати аналізу судової практики свідчать про те, що при розгляді справ про захист гідності працівника суд використовує положення цивільного матеріального права. Такий стан речей обумовлений відсутністю дієвого правового механізму захисту немайнових трудових прав та застосуванням Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судо-

ву практику у справах про захист гідності та честі фізичної особи, а також ділової репутації фізичної та юридичної особи» № 1 від 27 лютого 2009 р., де в п. 7 акцентується увага на тому, що характер спірних правовідносин є цивільно-правовим (незалежно від суб'єктного складу) [17, с. 273].

Дієвою формою захисту права працівника на гідність можна вважати і застосування неюрисдикційних форм захисту. З метою обрання ефективного способу самозахисту права працівника на гідність слід виходити з того, яким способом відбулося порушення права працівника на гідність.

Таким чином, для захисту працівником своєї гідності під час виконання трудових обов'язків, працівник вправі вдатися до юрисдикційних та неюрисдикційних форм захисту відповідно до чинного законодавства. Юрисдикційними формами захисту є звернення працівника до уповноваженого юрисдикційного органу – комісії з трудових спорів, місцевого суду, органу прокуратури як органу нагляду за додержанням законодавства про працю. У даному випадку йдеться про внутрішньодержавні форми захисту трудових прав. До неюрисдикційних форм слід віднести захист гідності працівника профспілкою та самозахист працівника.

Аналіз чинного законодавства про працю свідчить про недосконалість закріплення форм та способів захисту трудових прав. На відміну від трудового права, у цивільному праві діє галузевий механізм захисту цивільних прав та інтересів, який отримав належне законодавче закріплення. Так, ст. 275 Цивільного кодексу України визначено, що фізична особа має право на захист свого особистого немайнового права від протиправних посягань інших осіб. Захист особистого немайнового права здійснюється способами, встановленими главою 3 Цивільного кодексу України. Захист особистого немайнового права може здійснюватися також іншим способом відповідно до змісту цього права, способу його порушення та наслідків, що їх спричинило це порушення [18]. Кожній формі захисту трудових прав та законних інтересів (юрисдикційній або неюрисдикційній) повинні відповідати передбачені законом або встановлені договором способи захисту трудових прав та інтересів.

Але ані чинний КЗпП, ані проект Трудового кодексу України не містять аналогічних положень, що суттєво знижує ефективність галузевого механізму захисту трудових прав та законних інтересів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Басин Ю.Г. Основы гражданского законодательства о защите субъективных прав граждан // Проблемы применения Основ гражданского законодательства и Основ гражданского судопроизводства СССР и союзных республик. Саратов, 1971. – С. 32–37.
3. В.М. Андріїв Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення : дис. ...д-р юрид. наук : 12.00.05 / Андріїв В.М. – Одеська національна юридична академія, Одеса, 2012. – С. 402.
4. Алексеев С.С. Общая теория права. – М. : Юрид. лит., 1981. – 360 с.
5. Сирота И.М. Все о пенсиях, пособиях, социальной защите граждан Украины: Научно-практический комментарий и сборник нормативных актов. Издание шестое, переработанное и дополненное с учетом действующего законодательства. – Х. : Одиссей, 2006. – 752 с.
6. Международная научно-практическая конференция «Трудовое право: актуальные проблемы теории и практики» (Третьи Пашковские чтения) // Правоведение. – 2006. – № 4. – С. 33–39.
7. Глуценко П.П. Социально-правовая защита конституционных прав и свобод граждан (теория и практика). – СПб. : Изд-во В.А. Михайлова, 1998. – 374 с.

8. Толкунова В.Н. Трудовое право : курс лекций. – М. : ТК Велби, Издательство Проспект, 2002. – 320 с.
9. Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Лагутіна І.В. – Одеська національна юридична академія, Одеса, 2007. – 205 с.
10. Наливайко О.І. Теоретико-правові проблеми захисту прав людини. Автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / О.І.Наливайко ; Київський національний університет ім. Тараса Шевченка. – Київ, 2002. – 22 с.
11. Горшенев В.М. Способы и организационные формы правового регулирования в социалистическом обществе / В.М. Горшенев. – М., 1972. – 256 с.
12. Князев В. Поняття та елементи конституційного статусу людини і громадянина в Україні / В.Князев // Право України. – 1998. – № 12. – С. 29–31.
13. Кучинский Ю. Права человека и классовые права / Ю. Кучинский. – М. : Наука, 1981. – 362 с.
14. Басин Ю.Г., Диденко А.Г. Защита субъективных гражданских прав / Ю.Г. Басин, А.Г. Диденко // Юридические науки. – Алма-Ата : Типография № 18 Главполиграфпрома Госкомитета Совета Министров Казахской ССР, 1971. – Вып. 1. – С. 3–11.
15. Ваганова І.М. Поняття форми захисту та різновиди заходів захисту трудових прав працівників // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : file:///C:/Users/%D0%9B%D0%B5%D0%BD%D0%BE%D1%87%D0%BA%D0%B0/Downloads/FP_index.htm_2009_3_16.pdf.
16. Кодекс законів про працю України : Затверджується Законом № 322-VIII від 10.12.71 // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
17. Про судову практику у справах про захист гідності та честі фізичної особи, а також ділової репутації фізичної та юридичної особи. Постанова Пленуму Верховного Суду України № 1 від 27.02.2009 // Збірник постанов Пленуму Верховного Суду України та Постанов Верховного Суду України у справах цивільної юрисдикції. – Х. : Одісей, 2012. – 456 с.
18. Цивільний кодекс України // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40–44. – Ст. 356.

УДК 347.468

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ЯК ФОРМА ЗАКРІПЛЕННЯ ОСНОВНИХ ПРАВ МІЖ СТОРОНАМИ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

EMPLOYMENT CONTRACT AS A FORM OF CONSOLIDATION OF FUNDAMENTAL RIGHTS BETWEEN THE PARTIES TO THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP

Брус Ю.П.,
студентка

Вінницького торговельно-економічного інституту
Київського національного торговельно-економічного університету

Бахновська І.П.,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри

Вінницького торговельно-економічного інституту
Київського національного торговельно-економічного університету

Стаття присвячена питанням реалізації людиною свого права на працю. Визначаються права та можливості сторін трудових правовідносин. Досліджуються трудовий договір як форма закріплення основних прав між сторонами трудових відносин та особливості основних тенденцій розвитку трудового договору.

Ключові слова: трудовий договір, роботодавець, найманий працівник, право на працю, трудова функція.

Статья посвящена вопросам реализации человеком своего права на труд. Определяются права и возможности сторон трудовых правоотношений. Исследуются трудовой договор как форма закрепления основных прав между сторонами трудовых отношений и особенности основных тенденций развития трудового договора.

Ключевые слова: трудовой договор, работодатель, наемный работник, право на труд, трудовая функция.

This article is devoted to the implementation of their human right to work. The rights and opportunities of the parties of the employment relationship. We study the employment contract as a form of consolidation of fundamental rights between the parties of labor relations and features of the main trends of the employment contract.

Key words: employment contract, the employer, the employee, the right to work, the work function.

Конституція України проголосила демократичну та правову державу, в якій людина, її права та свободи є найвищою соціальною цінністю. Одним із головних гарантованих прав є право громадянина України на працю. Саме закріплення та захист цього права є функцією вітчизняного трудового законодавства.

Одним із шляхів до реалізації права на працю є укладання трудового договору. У рамках даного до-

говору вирішується питання про роботу за професією, певною спеціальністю та кваліфікацією.

Постановка проблеми. Деякі питання забезпечення прав і свобод сторін трудових відносин при укладанні трудового договору недостатньо вивчені та потребують подальших наукових досліджень.

Впровадження ринкових реформ в Україні призвело до змін у сфері суспільно-трудова відносин, а конкуренція на зовнішньому та на внутрішньому