УДК 349.22:331.106

ПРИНЦИП СВОБОДИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В СИСТЕМІ ПРАВОВИХ ПРИНЦИПІВ

THE PRINCIPLE OF FREEDOM OF LABOR CONTRACT IN SYSTEM OF LEGAL PRINCIPLES

Герман К.Ю.,
здобувач
Науково-дослідного інституту правового забезпечення інноваційного розвитку
Національної академії правових наук України

У статті проаналізований взаємозв'язок принципу свободи трудового договору з іншими правовими категоріями, які взаємодіють у рамках ринкової економіки. Зазначається, що співіснування та взаємообумовлений розвиток таких принципів, як принцип свободи праці, свободи підприємницької діяльності, свободи трудового договору та права на працю виступає як соціально-економічна закономірність та є об'єктивно доцільним, ефективним і необхідним в умовах ринкових перетворень.

Ключові слова: свобода праці, свобода підприємницької діяльності, принцип свободи трудового договору, право на працю.

В статье проанализирована взаимосвязь принципа свободы трудового договора с другими правовыми категориями, которые взаимодействуют в рамках рыночной экономики. Отмечается, что сосуществование и взаимообусловленное развитие таких принципов, как принцип свободы труда, свободы предпринимательской деятельности, свободы трудового договора и права на труд выступает в качестве социально-экономической закономерности и является объективно целесообразным, эффективным и необходимым в условиях рыночных преобразований.

Ключевые слова: свобода труда, свобода предпринимательской деятельности, принцип свободы трудового договора, право на труд.

In article analyzed relationship of principle of freedom of labor contract with other legal categories, which interact in a market economy. It is noted that co-existence and mutual development principles such as principle of freedom of labor, freedom of entrepreneurship, freedom of labor contract and right to work stands as socio-economic patterns and objectively appropriate, effective and necessary in conditions of market transformations.

Key words: freedom of labor, freedom of entrepreneurship, principle of freedom of labor contract, right to work.

Актуальність теми. Свобода особи у суспільстві може проявлятися у різних формах. У праві найчастіше вона втілюється в принципах різного ієрархічного рівня, що визначають ідейні засади суспільних відносин. Принципи виступають правовими узагальненнями найвищого ступеня, однак через абстрактність їхнє застосування судами України є досить рідкісним явищем. Ситуація ще більше ускладнюється через конфліктогенний потенціал принципів одного рівня (чи принципів та норм) при вирішенні конкретної правової ситуації, наприклад, у разі необхідності, одночасного застосування принципів свободи трудового договору та свободи підприємницької діяльності в процесі реалізації права на працю шляхом укладення трудового договору. Однією з причин, що перешкоджають практичній реалізації ідеї свободи в рамках трудових правовідносин є те, що в радянські часи свобода розглядалася, як ідеологічно далекий елемент і суперечила всім законам розвитку командно-адміністративної економіки. Трудовий договір виступав лише засобом конкретизації планового завдання економіки, а про його свободу, в сучасному розумінні, мова не йшла.

При цьому слід зазначити, що принципи еволюціонують разом із суспільством, визначаючи напрями його подальшого розвитку. В сучасному трудовому праві України свобода знайшла свій прояв головним чином у принципі свободи трудового договору. В цьому контексті об'єктивно зумовленою є необхідність формування нового підходу до розуміння та практичної реалізації принципів трудового права загалом, та принципу свободи трудового договору зокрема, у взаємозв'язку з іншими правовими категоріями, що зумовлено відходом від позитивістської концепції праворозуміння, яка була провідною в радянські часи.

Метою статті є виявлення аспектів співвідношення принципів свободи праці, свободи підприємницької діяльності та свободи трудового договору під час реалізації права на працю шляхом укладення трудового договору. Досягнення зазначеної мети вбачається можливим завдяки вирішенню наступних завдань: визначити сучасні напрямки розвитку категорії «свобода»; розкрити зміст принципів свободи праці, свободи підприємницької діяльності, свободи трудового договору та права на працю; проаналізувати взаємозв'язок вказаних правових категорій в умовах дії ринкової економіки.

Об'єктом дослідження є процес переосмислення ідеї свободи, що втілюється в сучасних трудових правовідносинах. Предметом дослідження в цій статті виступає співвідношення та взаємопроник-

нення принципів свободи праці, свободи підприємницької діяльності та категорії право на працю з принципом свободи трудового договору.

Окремі теоретичні й практичні аспекти принципів трудового права загалом та принципа свободи трудового договору зокрема висвітлюються у працях П.Д. Пилипенка, Л.Ю. Бугрова, О.М. Ярошенка, С.В. Венедиктова, В.В. Жернакова, О.В. Старчук та ін.

Не применшуючи ролі та значення наукових здобутків вищезгаданих вчених, слід зазначити, що проблема співвідношення принципу свободи трудового договору з іншими правовими категоріями в умовах дії ринкової економіки залишається мало дослідженою та потребує вирішення.

Виклад основного матеріалу. Ідею свободи в межах концепції правової держави розвивають у таких напрямках: 1) незалежність від свавілля з боку інших; 2) існування гарантованих основних прав, які обмежують монополію державної влади; 3) право на співучасть у справах держави, тобто право на участь у прийнятті рішень; 4) реалізацію індивідуального самовизначення на основі законів; свободу вибору і прийняття рішень, свободу самому визначати своє життя відповідно до власних уявлень про щастя і його сенс [1, с. 19–20]. Будучи визнаною в якості основоположного принципу права, свобода повинна знаходити свій прояв у всіх галузях, інститутах та нормах права, оскільки слово «свобода» не означає нічого, доки не наповниться конкретним змістом» [2, с. 15]. Як правова цінність XXI століття та основоположний принцип права свобода втілюється в принципі свободи праці. В межах трудового права вона знаходить свій прояв, головним чином, у принципі свободи трудового договору, і як наслідок – у нормах правового інституту трудового договору. Принцип свободи трудового договору, з одного боку, є логічним продовженням основоположних принципів права (рівність, справедливість, свобода, гуманізм) та основ конституційного ладу України, а з іншого – має власний зміст та правозастосовне значення.

С.П. Погребняк, описуючи сучасне розуміння свободи, зазначає, що стан свободи – це природний стан людства, а вихідні свободи є природженим правом. Характерною рисою сучасної свободи є її генетичний і культурний зв'язок із ринковою економікою і капіталізмом [3, с. 241].

Сказане свідчить про те, що свобода економічної діяльності та свобода праці в усіх її проявах складають основи конституційного ладу сучасної України. Якщо конституційні та міжнародні норми визначають свободу підприємницької діяльності та свободу праці в самому загальному вигляді, то трудове законодавство повинне визначати зміст свободи трудового договору.

Свобода праці, на думку науковців (С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, С.В. Венедіктов та інші), вбирає в себе право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку кожен вільно обирає або на яку вільно погоджується. До змісту конституційного принципу свободи праці включають положення, які слід розуміти так: людина має виключну можливість розпоряджатися своїми здібностями стосовно праці, обирати вид та форму діяльності.

Розкриваючи зміст свободи праці, в першу чергу слід зазначити, що це свобода від дискримінації в сфері найманої праці та примусу до неї. Дискримінація та примусова праця є порушенням рівності, справедливості, правової свободи та гуманізму, тобто ціннісної основи самого права. Як слушно зауважує В.В. Жернаков: «Єдиним диктатором, який може примусити до праці, не питаючи власника робочої сили, хочеться тому працювати, щоб жити, чи ні – є потреби, аж до злиднів» [4, с. 35]. Примусова праця не може бути визнана формою реалізації права на працю, тому Конституція України та ряд міжнародно-правових актів забороняють її використання. Порушення принципу свободи праці є настільки істотним, що заборона дискримінації та примусової праці отримала окреме нормативне вираження у вигляді принципів права і ряду норм, які їх деталізують [5, ч. 3 ст. 43; 6, ч. 1 ст. 2; 7, ч. 3 ст. 8; 8, ст. 1; 9, ст. 14; 10, ст. 1; 11, ст. 2–1].

Свобода праці, включаючи право на працю, несумісна з примусовою працею та дискримінацією, забороненими законом. В іншому випадку не може бути й мови про свободу праці та право на працю, яку кожен вільно обирає або на яку вільно погоджується.

У теорії трудового права одним із найважливіших питань є вирішення проблеми співвідношення принципу свободи праці та права на працю, яка вважається ключовою, і від якої залежить напрям подальшого розвитку більшості норм трудового права [12, с. 411], в тому числі й визначення місця принципу свободи трудового договору.

Право на працю знаходиться в центрі уваги науки трудового права, як одне з найважливіших соціально-економічних прав. Воно є безумовним правом, що не може бути безпідставно обмежене. Право на працю є одним із базових та пріоритетних прав другого покоління прав людини. Особливого значення воно набуває в якості умови здійснення інших соціально-економічних чи навіть особистих прав, воно є «похідним від права на життя та взаємопов'язане з правом на самореалізацію» [12, с. 425], «пов'язаним із правом на життя і з правом людини на самореалізацію» [13, с. 78].

Право на працю не є абстрагованим, а як і будь-яке право грунтується на діючих у суспільстві принципах, серед яких виділяю, в першу чергу, принцип свободи праці, свободи договору, свободи підприємницької діяльності та принцип свободи трудового договору, які, враховуючи сучасні соціально-економічні реалії, породжені розвитком ринкових відносин.

Право на працю – це суб'єктивне право людини та громадянина, якому кореспондує обов'язок інших суб'єктів та гарантії з боку держави. Вперше на законодавчому рівні воно було проголошене в Загальній декларації прав людини ООН від 10 грудня 1948 року. Відповідно до ст. 23 цього акту кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на

справедливі й сприятливі умови праці та на захист від безробіття. Кожна людина без будь-якої дискримінації має право на рівну оплату за рівну працю. Кожний працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людини існування, її самої та її сім'ї, і яка, в разі необхідності, доповнюється іншими засобами соціального забезпечення [14]. Майже в тій же редакції право на працю було визнано статтею 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966 року [15]. Стаття 1 Європейської соціальної хартії (переглянутої) передбачає заходи, які мають бути спрямовані на забезпечення ефективної реалізації права на працю [16].

Взаємодія та взаємопроникнення принципу свободи праці та права на працю свідчать про диспозитивний характер правового регулювання трудових відносин, а правова регламентація принципу заборони дискримінації та примусової праці є проявом імперативного характеру регулювання даних відносин.

Окремими формами реалізації сучасного конституційного права на працю є укладення трудового договору та зайняття підприємницькою діяльністю.

Більшість працездатного населення при виборі способу реалізації своїх здібностей до праці надають перевагу саме укладенню трудового договору. На думку Ю.П. Орловського: «Світова цивілізація не знає кращої юридичної форми втілення свободи праці в трудових правовідносинах, ніж трудовий договір. За масштабом використання саме трудовий договір є переважаючою формою втілення свободи праці в трудових правовідносинах, саме з ним пов'язані найважливіші соціальні права» [17, с. 93–94].

Роботодавець, маючи статус суб'єкта підприємницької діяльності, у відносинах із найманими працівниками має дотримуватися не тільки трудового законодавства, а й керуватися іншими нормативно-правовими актами, які визначають порядок зайняття підприємницькою діяльністю.

Конституція України поряд із регламентацією права на працю (ст. 43) закріплює право кожного на підприємницьку діяльність, яка не заборонена законом (ст. 42). Сутність принципу свободи підприємництва розкривається через принципи підприємницької діяльності (ст. 44 Господарського кодексу України), серед яких міститься принцип вільного найму підприємцем працівників. Відповідно до ст. 46 Господарського кодексу України підприємці мають право укладати з громадянами договори щодо використання їх праці. При укладенні трудового договору (контракту, угоди) підприємець зобов'язаний забезпечити належні і безпечні умови праці, оплату праці не нижчу від визначеної законом та її своєчасне одержання працівниками, а також інші соціальні гарантії, включаючи соціальне й медичне страхування та соціальне забезпечення відповідно до законодавства України [18, ст. 46].

Враховуючи вищесказане, слід зазначити, що суб'єкти, які мають можливість впливати на регулювання трудових правовідносин, під час прийняття певних рішень повинні керуватися не тільки принципом свободи праці чи свободи трудового договору, а й принципом свободи підприємництва, оскільки в разі встановлення занадто жорстких законодавчих обмежень прав роботодавця сутність свободи останнього як сторони трудового правовідношення може бути спотворена.

У сучасних трудових правовідносинах право на працю, з одного боку, є нормою прямої дії, а з іншого – характеризується певною декларативністю, саме тому для найманого працівника воно може бути гарантоване лише за умови укладення трудового договору, в якому визначені взаємні права та обов'язки його сторін. До моменту укладення трудового договору сторони можуть керуватися лише принципом свободи трудового договору, їх праву не відповідає обов'язок іншої сторони. В умовах дії ринку держава не бере на себе функцію забезпечувати всіх роботою, тобто не гарантує обов'язкове працевлаштування, а лише сприяє працевлаштуванню всіх бажаючих реально реалізувати своє право, тобто створює певний правовий механізм. Закріплення ж суб'єктивного права на працю, якому не кореспондує обов'язок іншого суб'єкта – роботодавця чи держави, свідчить про його декларативність та свободу. А отже, ст. 43 Конституції України має закріплювати саме принцип свободи праці, який включає право на працю. Таке формулювання більш повно допоможе розкрити зміст сучасного права на працю.

З точки зору економічної ефективності суб'єкт підприємницької діяльності повинен мати свободу у виборі засобів для досягнення своєї мети – примноження капіталу. Приватноправовим проявом принципу свободи підприємницької діяльності виступає договір. Роль останнього полягає в збагаченні особи, що його укладає. Договір виступає ядром договірного правовідношення, в тому числі й трудового. Неможливість виконання всіх функцій особисто породжує потребу в залученні робочої сили і, як наслідок, необхідність узгодження свободи підприємця (роботодавця) та найманого працівника.

Спільне бажання суб'єктів права щодо настання певних наслідків укладення договору обумовлює юридичну мету – виникнення взаємних прав та обов'язків. Договір являє собою не розрізнені вольові дії двох або більше осіб, а спільне узгоджене волевиявлення – своєрідний спільний знаменник. Принцип свободи договору проявляється в тому, що будь-який договір опирається на добровільність та рівноправність його сторін, однак реалізація даного принципу в межах різних галузей права має свої особливості.

Свобода праці та свобода договору, будучи соціально-економічними та правовими категоріями, в межах укладення, зміни та припинення трудового договору визначають зміст принципу свободи трудового договору. Трудовий договір у науці трудового права розглядається як юридичний факт, що породжує трудове правовідношення. Відповідно до ст. 21 КЗпП України трудовий договір – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною

особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін» [11]. За умови дії принципу свободи сторін трудового договору трудовий договір є формою існування вільного трудового правовідношення.

Свободу трудового договору та свободу праці в науці трудового права співвідносять, «як філософські категорії «форма» та «зміст». А працю в такому контексті розуміють не як технічний процес створення благ, а як суспільне відношення з приводу його застосування, як трудове відношення. Звідси свободу праці розуміють, як свободу трудового відношення, що співвідноситься з трудовим договором, як «зміст» і «форма» [19, с. 521–522].

Принцип свободи праці виражається в тому, що лише працівникові належить виключна можливість розпоряджатися своїми здібностями до праці. Тобто, особа самостійно вирішує, працювати їй чи ні, а якщо «так», то вона може вільно обрати рід діяльності, професію тощо. За допомогою реалізації принципу свободи трудового договору особа вільно визначає, чи погоджується на певні умови праці. Принцип свободи праці є основою для нормативного врегулювання взаємодії між державою та особою стосовно праці, а принцип свободи трудового договору виражає певне відношення між сторонами трудового договору – працівником та роботодавцем.

Договірний характер праці виступає гарантією її реальної свободи та добровільності. Однак не можна не відзначити, що вільне і добровільне волевиявлення сторін трудового договору здійснюється не завжди: залежність найманого працівника від роботодавця і економічної ситуації інколи примушують прийняти умови, які диктує останній. Високий рівень безробіття, конкуренція на ринку праці, об'єктивна необхідність у задоволенні життєвих потреб та відсутність достатніх засобів до існування примушують працівника погодитися на завідомо неприйнятні умови праці, що не відповідають його інтересам, оскільки інакше договір не буде укладений взагалі. Ситуація ускладнюється й тим, що пережитки радянської свідомості та низький рівень правової культури призводять до випадків, коли наймані працівники не завжди розуміють реальні можливості свободи трудового правовідношення, зміст трудового договору, не мають змоги захистити своє порушене право тощо.

Погоджуючись із точкою зору Л.Ю. Бугрова відносно того, що розвиток свободи праці і в теорії, і на практиці виступає в якості соціально-економічної закономірності [20, с. 3], варто зазначити, що існування таких категорій, як принцип свободи праці, свобода трудового договору, свободи підприємницької діяльності та право на працю, є об'єктивно доцільним, ефективним та необхідним для забезпечення потреб ринкової економіки, прав роботодавців та найманих працівників.

Висновки. Свобода праці, що включає в себе право на працю, через принцип свободи трудового договору в рамках трудового правовідношення реалізується шляхом укладення трудового договору між найманим працівником та роботодавцем. І якщо правовий статус найманого працівника, головним чином, визначається нормами трудового законодавства, то правовий статус роботодавця, окрім зазначених норм, визначається законодавством, що регулює порядок зайняття підприємницькою діяльністю.

Свобода трудового договору ґрунтується на основоположних принципах права та є органічним відображенням взаємодії принципів свободи праці, свободи договору та свободи підприємницької діяльності, які, перетинаючись у площині трудових правовідносин, визначають її специфічний зміст. Зазначені правові категорії органічно доповнюють одна одну, що свідчить про необхідність та доцільність їх існування. Вони визначають правові основи життєдіяльності працездатних громадян у процесі реалізації ними права на працю.

Свобода праці, свобода трудового договору та свобода підприємницької діяльності, як і будь-які інші соціальні свободи, в процесі реалізації права на працю повинні узгоджуватися між собою та з обґрунтованими вимогами суспільства, від чого буде залежати ступінь їх ефективності. Тому завданням подальших наукових досліджень є аналіз чинного трудового законодавства і обґрунтування пропозицій концептуального характеру щодо визначення меж та обмежень практичної реалізації досліджуваних категорій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Баумгартнер Х.М. Свобода и человеческое достоинство как цели государства / Х.М. Баумгартнер // Политическая философия в Германии : сб. ст. Изензее Й. и др. ; пер. с нем. – М. : Современные тетради, 2005. – С. 15–21.

2. Гаєк Ф.А. Конституція свободи / Ф.А. Гаєк ; пер. з англ. : М. Олійник, А. Королишин. – Львів : Літопис, 2002. – 556 с.

3. Погребняк С.П. Основоположні принципи права : дис. ... докт. юрид. наук : спец. 12.00.01 / С.П. Погребняк; Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого». – Х., 2009. – 433 с.

4. Жернаков В.В. Свобода праці як принцип сучасного трудового права України // Право України, 1999. – № 3. – С. 34–36, 55.

5. Конституція України від 28.06.1996 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу:http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96%D0%B2%D1%80.

6. Конвенції МОП «Про примусову чи обов'язкову працю» № 29 від 28.06.1930 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_136.

7. Міжнародний пакт про громадянські та політичні права від 16.12.1966 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_043.

8. Конвенції МОП про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 від 25.06.1958 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_161.

9. Конвенції про основні цілі та норми соціальної політики № 117 від 22.06.1962 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_016.
10. Конвенції про скасування примусової праці № 105 від 25.06.1957 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_013.
11. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08.
12. Федин В.В. Соотношение принципа свободы труда и права на труд // Lex Russica. Научные труды МГЮА. – М.: Изд-во МГЮА, 2004, № 2. – С. 411–435.
13. Ярошенко О.Г. Конституція України – основна засада регулювання трудових відносин / О.Г. Ярошенко / / Вісник Академії правових наук України. – Харків, 2002. – № 1 (28). – С. 75–81.
14. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_015.
15. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_042.
16. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_062.
17. Трудовое право России / Отв. ред. Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. – М.: ИНФРА–НОРМА, 1998. – 473 с.
18. Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. № 436-IV. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/main/436-15.
19. Степанов С.В. Соотношение свободы трудового договора со свободой труда и свободой договора. – С. 520–525 / Конституционные основы трудового права и права социального обеспечения: состояние и перспективы: материалы XIV Ежегодной международной научно-практической конференции юридического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова и V Международной научно-практической конференции «Кутафинские чтения» Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина «Конституционализм и правовая система России: итоги и перспективы» (секция трудового права и права социального обеспечения) / под общ. ред. д. ю. н., проф. А.М. Куренного, сост. д. ю. н., проф. А.М. Куренной, к. ю. н., доц. О.А. Шевченко, М.А. Тангин. – М., 2013. – 54 с.
20. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь: Изд-во Перм. ун-та; Информационно-правовое агентство ИНПЭА, 1992. – 236 с.

УДК 349.2

ПРАЦЯ ЯК НЕОБХІДНА УМОВА ІСНУВАННЯ ЛЮДИНИ

WORK AS A NECESSARY CONDITION OF HUMAN EXISTENCE

Гостюк О.Д.,
лаборант кафедри приватного права
Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича

У статті підкреслюється, що серед усіх найважливіших і необхідніших прав і свобод для життя людини особливе місце займає право на працю. Констатується, що природна здатність людини до праці є основою, головною частиною існування держави і суспільства. Завдяки реалізації права на працю людина розкриває свій природний творчий потенціал і тим виражає свою особистість. Робиться висновок, що правовідносини, що складаються у сфері застосування праці, об'єднані однією метою: застосувати і реалізувати роботу працівників таким чином, щоб забезпечити інтереси обох сторін трудових відносин: і працівників, і роботодавців.

Ключові слова: праця, трудові правовідносини, працівник, право на працю, норми права, види праці, природна здатність людини до праці.

В статье подчеркивается, что среди всех важнейших и необходимых прав и свобод для жизни человека особое место занимает право на труд. Констатируется, что естественная способность человека к труду является основой, главной неотъемлемой частью существования государства и общества. Благодаря реализации права на труд человек раскрывает свой природный творческий потенциал и тем выражает свою личность. Делается вывод, что правоотношения, складывающиеся в сфере применения труда, объединены одной целью: применить и реализовать труд работников таким образом, чтобы обеспечить интересы обеих сторон трудовых отношений: и работников, и работодателей.

Ключевые слова: труд, трудовые правоотношения, работник, право на труд, нормы права, виды труда, естественная способность человека к труду.

The article emphasizes that among most important and essential rights and freedoms of a person's life takes a special place right to work. It is stated that natural person's ability to work is basis of main integral existence of state and society. Through implementation of right to work, a person reveals his natural creativity and expresses your personality. It is concluded that relationship developing in scope of work, are united by one aim: to apply and implement work of employees so as to ensure interests of both sides of labor relations: workers and employers.

Key words: labor, labor relations, employee, right to work, normi law, types of work, natural person's ability to work.