

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020.2.23>**Віолета Дейнека,**

аспірант кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ГЕНЕЗА І СУТНІСТЬ ПРАВА НА ПРАЦЮ

Статтю присвячено дослідженню природи права на працю і визначенню його сутності. Праця – невід’ємна частина людського буття, яка забезпечує життя людини та її самореалізацію. Право на працю є одним із головних соціально-економічних прав особи. Значну увагу приділено правовому регулюванню даного фундаментального права як на світовому, так і на національному рівні. Закріплено воно у ряді міжнародних актів. Право на працю вперше знайшло відображення у Загальній декларації прав людини, однак варто зважати, що вона не має обов’язкової сили (має декларативний характер), а тому держави не несуть юридичну відповідальність за порушення цього права. Подальше регулювання та деталізацію цього права знаходимо в Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права та в Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. На регіональному рівні – в Європейській соціальній хартії (переглянутій). Кожен із перелічених вище актів по-різному дає визначення «права на працю», розширює і доповнює його, створюючи певний «шаблон».

Щодо національного законодавства, то в статті 43 Конституції України закріплено право на працю, а саме, визначено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно вибирає або на яку вільно погоджується. Крім того, передбачено випадки, що не можуть вважатися примусовою працею. Поняття, визначене Основним законом, повністю відповідає міжнародним стандартам та сучасним вимогам. Конкретизація права на працю здійснюється галузевим законодавством, зокрема статтею 2 Кодексу законів про працю України. Нині положення, що містяться в чинному Кодексі законів про працю України, є дещо застарілими та не відповідають ні Основному Закону, ні фактичним вимогам, які є в суспільстві. Така ситуація зумовлена тим, що галузевий акт було ухвалено ще в 1971 році, а тому об’єктивно необхідно або прийняти новий акт, або внести поправки до чинного. Тому сьогодні активно обговорюються проекти Трудового кодексу України та закону України «Про працю», в кожному з яких викладено нові підходи до розуміння природи права на працю.

Ключові слова: праця, право на працю, примусова праця, перекваліфікація, гарантії.

Постановка проблеми. З юридичної точки зору працю можна розглядати в широкому і вузькому розумінні. У широкому розумінні праця – це первинно необхідна, суспільно корисна, інноваційна, доцільна, цілеспрямована, особиста, вольова, оціночна діяльність, пов’язана з реалізацією унікальних властивостей людини – фізичних та розумових здібностей – шляхом її творчого і фізичного самоствердження, свідомої і цілеспрямованої зміни навколишнього середовища з метою створення (нових) матеріальних і духовних цінностей та задоволення на цій основі потреб і інтересів людини, суспільства, держави і така, що породжує особливий вид суспільних відносин та потребує у зв’язку із цим правового регулювання [1, с. 65].

У вузькому розумінні праця – це цілеспрямована діяльність людини задля створення матеріальних і духовних благ з метою задоволення її потреб та інтересів.

Оскільки праця відіграє значну роль в житті кожного, право на працю потребує детального та всебічного розгляду.

Аналіз останніх досліджень Проблематика права на працю досліджувалася багатьма як вітчизняними, так і іноземними науковцями. Серед них Д. М. Величко, І. П. Жигалкін, П. І. Жигалкін, О. О. Конопельцева, Р. З. Лівшиць, Л. Д. Нечипорук, С. М. Прилипка, О. І. Процевський, В. М. Солома, М. М. Феськов, А. Хьоланд, М. М. Якименко, О. М. Ярошенко.

Мета і завдання статті полягає в комплексному дослідженні права на працю та визначенні тенденцій його розвитку в Україні.

Виклад основного матеріалу. Важливою умовою життєдіяльності людини є праця, що становить вольову діяльність, спрямовану на створення матеріальних цінностей. Право на працю є фундаментальним соціально-економічним правом людини, яке дає можливість самореалізації. Як влучно зазначає О. О. Конопельцева, право на працю – невід’ємне право людини, а держава відповідальна за його реалізацію. Саме тому це право перебуває в центрі уваги науки тру-

дового права як одне з найважливіших соціально-економічних прав, оскільки з правом на працю пов'язані всі інші права й обов'язки працівника [2, с. 76]. Р. З. Лівшиць зазначав, що право на працю має основоположний, фундаментальний характер, з нього випливають усі інші трудові права [3, с. 104]. Із цим складно не погодитися.

М. І. Марчук стверджує, що право на працю є уособленням соціальних можливостей людини, які виражають потребу людини у праці та є результатом її біологічного та соціального розвитку. А основою даного права, за словами науковця, є природна здатність до праці, що належить людині, зважаючи на її людську природу [4, с. 193].

Це право закріплено як у міжнародних актах, так і у вітчизняних. Вперше на світовому рівні право на працю було зафіксовано статтею 23 Загальної декларації прав людини, прийнятої і проголошеної резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року. У ній містяться положення про те, що кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття; право на рівну оплату за рівну працю без будь-якої дискримінації; 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; право створювати професійні спілки і входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів [5]. Однак положення Загальної декларації не мають обов'язкової сили. Прийнята у формі резолюції, вона має декларативний характер і не покладає на держави, що брали участь у її прийнятті, яких-небудь «чітких юридичних зобов'язань» [6, с. 39].

Подальше відображення знаходимо в Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права від 16 грудня 1966 р. (ратифікований 19 жовтня 1973 р.), в статті 6 якого сказано, що держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право на працю, що включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно вибирає або на яку вона вільно погоджується, і зроблять належні кроки до забезпечення цього права [7]. Крім того, наголошується, що з метою повного здійснення цього права держави мають вживати заходів, як-от створювати програми професійно-технічного навчання і підготовки, визначати шляхи і методи досягнення продуктивної зайнятості в умовах, що гарантують основні політичні й економічні свободи людини.

У Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року (ратифіковано Україною 17 липня 1997 р.) акцент зроблено не на праві на працю загалом, а на забороні рабства і примусової праці. Визначено таке: нікого не можна тримати в рабстві або в підневільному стані; ніхто не може бути присилуваний виконувати примусову чи обов'язкову працю [8]. Важливий внесок Конвенції в тому, що нею визначено, що саме не є «примусовою чи обов'язковою працею»: це робота, виконання якої зазвичай вимагається під час визначеного згідно з положеннями статті 5 цієї Конвенції тримання в умовах позбавлення свободи або під час умовного звільнення; служба військового характеру або – у разі, коли особа відмовляється від неї з мотивів особистих переконань у країнах, де така відмова визнається, – служба, яка вимагається замість обов'язкової військової служби; служба, що вимагається у випадку надзвичайної ситуації або стихійного лиха, яке загрожує життю чи благополуччю суспільства; будь-яка робота чи служба, яка є частиною звичайних громадянських обов'язків [8].

Таким чином, на міжнародному рівні закріплено певний «стандарт» права на працю, визначено його основні складники, заходи, які мають вживати держави для його ефективної реалізації, заборону примусової праці та перераховано випадки, коли працю не можна вважати «примусовою чи обов'язковою».

Серед регіональних актів варто ще виділити Європейську соціальну хартію (переглянуту) 1996 року (ратифіковано Україною 14 вересня 2006 р.). Аналізуючи положення ЄСХ (п), М. М. Феськов дійшов висновку, що обов'язковими нормами є: ст. 1 «Право на працю», ст. 5 «Право на створення організації», ст. 6 «Право на укладення колективних договорів», ст. 7 «Право дітей та підлітків на захист», пп. а, б п. 4 ст. 19 «Право трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей на захист і допомогу», ст. 20 «Право на рівні можливості та рівне ставлення при вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі». Крім того, вчений наголосив, що законодавство України в цілому відповідає вимогам обов'язкових і низки безпосередньо пов'язаних із ними додаткових статей Хартії, які забезпечуються засобами трудового законодавства [10, с. 171].

Хартією закріплено, що кожна людина повинна мати можливість заробляти собі на життя професією, яку вона вільно вибирає. З метою забезпечення ефективного здійснення права на працю учасники Хартії зобов'язуються: визнати однією зі своїх

найголовніших цілей і одним зі своїх найголовніших обов'язків досягнення та підтримання якомога високого і стабільного рівня зайнятості, маючи на меті досягнення повної зайнятості; ефективно захищати право працівника заробляти собі на життя професією, яку він вільно вибирає; створювати безкоштовні служби працевлаштування для всіх працівників або забезпечувати їх функціонування; забезпечувати належну професійну орієнтацію, підготовку та перекваліфікацію або сприяти їм [9].

Таким чином, Європейська соціальна хартія (переглянута) зосереджує увагу на обов'язках держави зі створення умов для високої стабільної зайнятості та підвищення кваліфікації працівників, містить перелік прав працівників та їхніх сімей, а також наголошує на вільному виборі професії як на ключовому факторі успішної реалізації права на працю.

За радянських часів право на працю пов'язувалося з обов'язком держави забезпечити роботою всіх працездатних громадян. У Конституції УРСР 1937 р. уперше зафіксовано право на працю, тобто на одержання гарантованої роботи з оплатою праці відповідно до її кількості і якості. Це право забезпечувалося соціалістичною організацією народного господарства, неухильним зростанням продуктивних сил радянського суспільства, усуненням можливості господарських криз і ліквідацією безробіття [11, с. 213].

Верховна Рада СРСР 15 липня 1970 р. постановила затвердити Основи законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю, на підставі яких Верховною Радою УРСР 1 грудня 1971 р. прийнято Кодекс законів про працю Української РСР. Стаття 1 так визначає завдання цього КЗпП: «Кодекс законів про працю Української РСР регулює трудові відносини всіх робітників і службовців, сприяючи зростанню продуктивності праці, підвищенню ефективності суспільного виробництва і підйому на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства на першу життєву потребу кожної працездатної людини. Законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, всемірну охорону трудових прав робітників і службовців» [11, с. 219].

Положення Конституції УРСР 1978 р. право на працю закріплювало як «право на одержання гарантованої роботи з оплатою праці відповідно до її кількості та якості». Тобто передбачалося не лише право на працю, але й обов'язок кожного здатного

до праці громадянина сумлінно працювати у вибраній галузі суспільно корисної діяльності, суворо дотримуватися трудової та виробничої дисципліни. Принцип загальності праці за радянських часів означав як загальне право на отримання гарантованої роботи, так і загальний обов'язок працювати. Праця розглядалася і як невід'ємне право, і як почесний обов'язок кожного громадянина. Норми Кримінального кодексу УРСР 1961 р. закріплювали відповідальність за ухилення від суспільно корисної праці, оскільки це було несумісним з принципами соціалістичного суспільства [12, с. 128]. П. І. Жигалін писав, що Конституція СРСР розширила зміст права на працю, включивши в нього право на вибір професії, роду занять, роботи відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти. Також закріплено важливе правило, що право на працю реалізувалося з урахуванням громадських потреб [13, с. 44].

Сьогодні право на працю зафіксовано статтею 43 Конституції України, де прописано, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно вибирає або на яку вільно погоджується [14]. Варто уточнити, що вільний вибір праці та вільне погодження на неї означає, що лише особа може розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної та творчої праці, вибираючи то чи інший вид діяльності, рід занять [15, с. 192]. Право вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці означає, що особа сама вирішує, чи займатися трудовою діяльністю чи ні. Незайнятість не тягне за собою юридичної відповідальності.

Відповідно до частини 2 статті 43 Конституції України держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Використання примусової праці забороняється. Частиною 3 вищезгаданої статті визначено, що не вважається примусовою працею: військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан. Перелік є вичерпним.

Дещо інший підхід окреслено в статті 2 Кодексу законів про працю, за якою право громадян України на працю, тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії,

роду занять і роботи, забезпечується державою. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а у разі необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку [16].

Якщо порівнювати визначення, що містяться в Конституції України та Кодексі законів про працю, то очевидно, що вони дещо по-різному трактують це право. Конституцію України було прийнято 28 червня 1996 року, і поняття, яке нею закріплено, є синтезом визначень Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права та Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. Кодекс законів про працю є спадщиною законодавства Української РСР, прийнятий ще 10 грудня 1971 року і містить інше поняття. Головна складність полягає в тому, що відсутня єдина термінологія. Основний Закон використовує категорії «заробляти на життя», «праця, яку вільно обирає чи на яку вільно погоджується», тоді як у Кодексі законів про працю віднаходимо «одержання роботи», «вільний вибір професії, роду занять і роботи», що свідчить про застарілий підхід і невідповідність як актам міжнародного законодавства, так і Конституції України.

Крім визначення самого права на працю, Кодекс законів про працю закріплює в статті 5¹ гарантії забезпечення права на працю, що включає вільний вибір виду діяльності; безплатне сприяння державними службами зайнятості у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб; надання підприємствами, установами, організаціями відповідно до їх попередньо поданих заявок роботи за фахом випускникам державних вищих навчальних, професійних навчально-виховних закладів; безплатне навчання безробітних нових професій, перепідготовку в навчальних закладах або у системі державної служби зайнятості з виплатою стипендії; компенсацію відповідно до законодавства матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість; правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи.

Проектом Трудового кодексу № 1658 в статті 20 [17] передбачено широкий перелік основних прав працівника. Варго наголосити, що він лишається відкритим. Серед них – право на працю, яку він вільно вибирає або на яку вільно погоджується, та право на припинення трудових відносин; право на рівні

можливості та рівне ставлення до нього при вирішенні питань щодо працевлаштування, винагороди за працю рівної цінності, професійного зростання або звільнення; право на повагу до його честі, гідності, на конфіденційність особистої інформації та на їх захист; право на захист від безробіття, на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації; право неповнолітніх на особливий захист від фізичного та морального ризику у зв'язку з трудовими відносинами; право працюючих жінок на особливий захист у разі материнства; право працівників з інвалідністю на професійну і трудову реабілітацію, професійну адаптацію; право працівників-мігрантів на захист їхніх трудових прав; право працівників із сімейними обов'язками на захист від дискримінації та на узгодження за можливості їхніх трудових обов'язків із сімейними; право на належні, безпечні та здорові умови праці, включаючи право на отримання інформації щодо умов праці та вимог охорони праці на робочому місці; право на справедливую винагороду за працю, не нижчу за визначену законом мінімальну заробітну плату, та своєчасну її виплату в повному обсязі; право на належні виробничо-побутові умови, пов'язані з виконанням працівником обов'язків за трудовим договором; право на забезпечення державних гарантій і компенсацій, визначених цим Кодексом, законами та іншими актами трудового законодавства; право на підтвердження результатів неформального професійного навчання; право на відпочинок; право вимагати від роботодавця дотримання вимог трудового законодавства, колективного і трудового договорів; право на об'єднання у професійні спілки; право на участь у веденні колективних переговорів; право на страйк; право на відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю або майну у зв'язку з виконанням трудових обов'язків; право на захист від необґрунтованого звільнення; право на захист своїх трудових прав, у тому числі в суді; право на відмову від виконання роботи у зв'язку з виникненням прямої загрози життю чи здоров'ю працівника, у тому числі внаслідок порушення вимог законодавства про охорону праці, зокрема незабезпечення працівника засобами колективного або індивідуального захисту відповідно до встановлених норм, а також внаслідок виконання роботи, не передбаченої трудовим договором; право відмовитися від виконання роботи у зв'язку з невилплатою заробітної плати у встановлений строк або виплатою її не в повному розмірі.

Закріплення такого переліку трудових прав працівників є досить прогресивним, адже у них повною мірою відображено осно-

вні принципи та положення, що містяться в Європейській соціальній хартії (переглянутій). Багато з таких прав допомагають особі повною мірою реалізувати право на працю та забезпечують не порушення супутніх прав.

У проєкті Закону України «Про працю» № 2708 відсутнє визначення права на працю. Крім того, немає чіткого переліку прав працівника – лише окремі складники. До таких належать: рівність трудових прав громадян України (ст. 6), що включає заборону дискримінації та будь-якого упередженого ставлення у сфері праці, мобінг працівників; заборона примусової праці (ст. 7), тобто у разі, якщо особа не запропонувала добровільно своїх послуг і виконання такої роботи вимагається від неї під погрозою покарання, застосування насильства тощо; гарантії прав на належні безпечні і здорові умови праці (ст. 8) [18].

Проєкт закону «Про працю» дуже звужує, порівняно з чинним Кодексом законів про працю та проєктом Трудового кодексу, перелік прав працівника.

Висновки

Право на працю є правом кожного, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно вибирає або на яку вільно погоджується. Закріплення його здійснюється як на міжнародному рівні, так і на національному. Відображення в Конституції України права на працю підкреслило його важливість. Стоїть питання уніфікації визначення категорії «права на працю», адже воно різниться в Основному законі та в Кодексі законів про працю України. Крім того, є необхідність в оновленні законодавства. Маємо проєкт Трудового кодексу та проєкт закону «Про працю». Ці акти є гранично різними. Якщо в першому закріплено право на працю та перелік прав працівника, який надалі допоможе ефективно реалізувати таке право, то в другому відсутня навіть згадка про право на працю. Лише віднаходимо окремі гарантії. Вважаємо, що проєкт закону «Про працю» потребує перегляду і доопрацювання.

Список використаних джерел:

1. Гетьманцева Н.Д. Поняття і сутність праці як правової категорії. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 7. С. 60-65.
2. Конопельцева О.О. Юридична характеристика права на працю: поняття і зміст. *Право і суспільство*. 2016. № 6. Ч. 2. С. 74-81.
3. Иванов С.А., Лившиц Р.З. Личность в советском трудовом праве. Москва : Наука, 1982. 232 с.
4. Марчук М.І. Право на працю у конституційно-правовій доктрині України. *Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення:*

матер. V Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 жовтня 2016 р.). С. 191-194.

5. Загальна декларація прав людини : прийнята Резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 р. Дата оновлення: 10.12.1948. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015 (дата звернення: 13.01.2020).

6. Аметистов З.М. Международное право и труд: факторы имплементации международных норм о труде. Москва: Международные отношения, 1982. 272 с.

7. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права: Пакт ООН від 16 грудня 1966р. Дата оновлення: 19.10.1973. URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042 (дата звернення: 13.01.2020).

8. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод : прийнята 4 листопада 1950 р. Дата оновлення: 02.10.2013. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004 (дата звернення: 13.01.2020).

9. Європейська соціальна хартія (переглянута) : прийнята 3 травня 1996 р. Дата оновлення: 07.09.2016. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062 (дата звернення: 13.01.2020).

10. Феськов М.М. Європейська соціальна хартія (переглянута) і трудове законодавство України: питання адаптації : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2002. 202 с.

11. Жигалкін І.П. Система принципів трудового права в умовах формування нової правової доктрини України : дис. ... д-ра. юрид. наук: 12.00.05. Северодонецьк, 2016. 449 с.

12. Якименко М.М. Право на працю в міжнародних документах та його закріплення в законодавстві України. *Право і безпека*. 2006. № 5'2. С. 125-129.

13. Жигалкин П.И. Право на труд и содержание трудового договора в условиях научно-технического прогресса. *Актуальные проблемы юридической науки не этапе развитого социализма: краткие тезисы докладов и научных сообщений республ. науч. конференции* (г. Харьков, 16-18 октября 1985 г.). Харьков, 1985. С. 44-45.

14. Конституція України : прийнята 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. Дата оновлення: 01.01.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 13.01.2020).

15. Нечипорук Л.Д. Конституційне право на працю. *Конституційне будівництво в Україні: теорія та практика*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 4-й річниці Конституції України (м. Ужгород, 1-3 червня 2000 р.). Ужгород, 2000. С. 191-195.

16. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Дата оновлення: 11.10.2018. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08/> (дата звернення: 13.01.2020).

17. Проєкт Трудового кодексу України від 27.12.2014 № 1658. Дата оновлення: 07.02.2019. URL: w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 13.01.2020).

18. Проект закону України «Про працю» від 28.12.2019 № 2708. Дата оновлення: 28.12.2019. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833 (дата звернення: 17.01.2020).

The article is devoted to the study of the nature of the right to work and to determine its essence. Work is an integral part of human existence, which provides for the life of man and his self-realization. The right to work is one of the main socio-economic rights of a person. Much attention has been paid to the legal regulation of this fundamental law, both at the global and national levels. It is enshrined in several international acts. The Universal Declaration of Human Rights first reflected the right to work, but it should be borne in mind that it is not binding (declaratory in nature) and therefore that States are not legally responsible for violating this right. Further regulation and detail of this right can be found in the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights and in the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms. At the regional level - in the European Social Charter (revised). Each of the above acts differently defines "right to work", extends and supplements it, creating a specific "template".

With regard to national legislation, Article 43 of the Constitution of Ukraine enshrines the right to work, namely, that everyone has a right to work, which includes the opportunity to earn a living by work, which he freely chooses or freely agrees to. In addition, there are cases that cannot be considered as forced labor. The concept defined by the Basic Law fully meets international standards and modern requirements. Specification of the right to work is carried out by sectoral legislation, Article 2 of the Labor Code of Ukraine. At present, the provisions contained in the current Code of Labor Laws of Ukraine are somewhat outdated and do not meet either the Basic Law or the actual requirements that exist in society. This situation is caused as a reason that the sectoral act was adopted in 1971, and therefore, objectively, it is necessary to either adopt a new act or amend the existing one. Therefore, the draft Labor Code of Ukraine and the Law of Ukraine "On Labor" are actively discussed today, each of which outlines new approaches to understanding the nature of the right to work.

Key words: work, right to work, forced labor, retraining, guarantees.

