

УДК 349.2

Ніна Гетьманцева,*докт. юрид. наук,
доцент кафедри приватного права
Чернівецького національного
університету імені Юрія Федьковича*

ПОНЯТТЯ І СУТНІСТЬ ПРАЦІ ЯК ПРАВОВОЇ КАТЕГОРІЇ

У статті досліджується праця як природна якість людини, спрямована на створення матеріальних і духовних цінностей. Акцентується увага на тому, що необхідність, цінність та утилітарність є найважливішими специфічними властивостями, що роблять працю особливим видом діяльності і відрізняють від інших її видів. Потреба в праці належить до числа головних у системі відносин особистості, тому за своїм призначенням праця є тією потребою людини, яка здатна задовольнити всі запити та інтереси як окремої людини, так і суспільства та держави.

Ключові слова: праця, трудова діяльність, працівники, роботодавець, держава, мотивація праці, інтерес, потреби, трудове право, здатність до праці.

Постановка проблеми. Праця завжди була важливою умовою життєдіяльності людей і вольовою діяльністю, спрямованою на створення матеріальних цінностей. Адже тільки завдяки праці люди можуть задовольнити свої матеріальні та моральні потреби [1, с. 3-4]. Оскільки сам термін є складним і водночас неоднорідним, тому «праця» і зараз і в майбутньому залишиться цікавим і важливим предметом вивчення. Неоднорідність праці проявляється в тому, що різні прояви праці вивчає право і соціологія, філософія і економіка. Крім того, сама трудова діяльність проявляється по-різному в різних історичних, економічних та соціальних умовах. Тому необхідно з'ясувати, що являє собою праця як правова категорія.

Стан дослідження. Незважаючи на значущість даної проблематики, необхідно констатувати той факт, що спеціальних досліджень, присвячених розкриттю правовою природою праці та її сутності, в юридичній літературі не проводилось. Однак окремі аспекти даної проблеми знайшли своє відображення на сторінках навчальних посібників, підручників таких учених-трудоваків: В.В. Жернакова, І.Я.Кисельова, Р.З. Лівшиця, С.В. Венедіктова, В.І. Нікітінського, А.Ю. Пашерстника, О.С. Пашкова, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, В.І. Щербини та інших учених.

|| **Метою** статті є розкриття сутності змісту праці як правової категорії.

Виклад основного матеріалу. Навряд чи можна вивести єдине універсальне поняття

праці або ж дати їй доволі вичерпну характеристику. Працю можна розглядати і як соціально-економічну, і як правову категорію, але необхідно погодитися з тим, що праця – це діяльність людини, яка відповідає вимогам принципів усвідомленості, цілеспрямованості, результативності, суспільної корисності і енерговитратності дій [2, с. 7]. Необхідно підкреслити, що як правова категорія праця не досліджується, а тому сприймається у тому значенні, яке, як правило, використовується в економічних науках. А економічна наука визначає працю через її співвідношення з такою категорією, як робоча сила, під якою, як правило, розуміють сукупність фізичних і розумових здібностей до праці, якими наділена людина і які вона використовує у виробництві матеріальних і духовних благ [3, с. 25], особливий вид товару, що формує поняття ринку праці. Міжнародна організація праці у своїй Декларації «Стосовно цілей та завдань Міжнародної організації праці» (Філадельфія, 10 травня 1944 р.) зазначила, що підтверджує основні принципи, на яких заснована Організація; один із них проголошує, що праця не є товаром. Взагалі, не існує товару самого по собі – річ стає товаром за наявності певних історичних умов та в силу споживчої вартості, якою вона володіє [4, с. 47-50]. Як правильно зауважував І. Я. Кисельов, праця як здатність до праці невіддільна від носія цієї здатності, від його особистості, «плоті і крові», або, іншими словами, від фізіології та психології людини, що визначаються біологічними і соціально-психологічними факторами, від люд-

ських (міжособистісних) стосунків у процесі трудової діяльності, а частково і поза виробництвом [5, с. 59]. А тому з економічної точки зору праця не є діяльністю, а уособлює певну сукупну робочу силу (як статистичний показник зайнятості на ринку праці). До речі, саме робочу силу Л.С. Таль відносив до особистих благ, які не можуть бути відчужені... [6, с. 125]. Іншими словами, можна сказати, що певне благо (духовне, особистісне) є видом цінності. Певні цінності визначаються можливістю їх реалізації. Саме такий підхід визначає розуміння правових цінностей, основу яких становить особистість – та сама «робоча сила», як часто вказують вчені-цивілісти. Виникає питання: чи є особистість завжди цінністю? Адже людина за своєю суттю може бути носієм як позитивних, так і негативних цінностей. Людина є носієм своєї здатності до праці – певної також цінності. А якщо вона є неробою? Тому для того, щоб вести мову про людину як самостійну цінність, необхідно, насамперед, оцінювати людину не як простого виконавця (носія здатності до праці – трудової діяльності), а потрібно вникнути у зміст цієї трудової діяльності і виявити властивості та особливості людини, що володіє природною здатністю до праці. Тому саме із цих позицій можна стверджувати, що людина є самодостатньою цінністю, а не товаром.

Досить часто в літературі згадується й описується економічно обумовлене протистояння праці і капіталу як причини розвитку інституту соціального партнерства між самою працею і капіталом за активної участі держави. Цілоком природно, зазначає О. Процевський, праця і капітал є невід'ємними факторами існування і розвитку суспільного виробництва. Так, зв'язку праці і капіталу об'єктивно притаманні закономірності їх єдності, але, на жаль, і суперечності, – продовжує вчений. Останні саме і виявляються у формі інтересів роботодавців і працівників щодо розподілу результатів виробництва, які об'єктивно і суб'єктивно не збігаються [7, с. 224].

Необхідно зазначити, що виробництво не існує поза трудовою діяльністю, а тому і природу трудових відносин неможливо розкрити поза виробничими відносинами, особливо відносин власності. Суспільне виробництво завжди має подвійну сутність: з одного боку, воно відображається в процесі праці, з іншого – це процес присвоєння його результатів. Тому у трудових відносинах людина є суб'єктом праці, а у відносинах власності – суб'єкт привласнення результатів цієї праці. Праця та її результати, а також місце та значення працівника в суспільстві, підкреслює О. І. Процевський, є домінантним фактором у житті всіх людей [8, с. 27-28].

У динаміці система виробничих відносин являє собою єдність трудових відносин і відносин власності. Тому в реальному житті ці відносини є взаємообумовленими і залежними один від одного. Трудові відносини обумовлюють і визначають стан відносин власності, тобто зміна відносин власності визначається трудовими відносинами. Разом із тим у сучасних умовах господарювання сам стан відносин власності закріплює і в подальшому на нормативному рівні визначає специфіку системи трудових відносин. Тому на сьогодні сучасний стан розвитку українського суспільства, зумовлений корінною зміною змісту виробничих відносин, потребує серйозного дослідження питань про місце, роль і розвиток трудового права у цивілізованій державі [8, с. 39].

Добробут людини в будь-якому суспільстві є похідним від економіки, зростання продуктивності праці, поліпшення якості роботи та інших показників. Не можна при цьому забувати, що «вказані завдання в умовах дискредитаційних форм господарювання практично вирішеними бути не можуть» [9, с. 57]. Р. З. Лівшиць із цього приводу зазначав, що сучасне трудове законодавство ставить перед собою дві мети: економічну, яка полягає у сприянні зростанню та розвитку виробництва, та соціальну, що полягає у захисті інтересів праці [10, с. 49]. Як певний тип відносин, управління працею через нормативні і правозастосовні акти державного (централізованого) чи договірного (локального) регулювання впливає на діяльність як деякий процес (технологію) і на особу, що її здійснює. Охорона праці є практично повною ідентифікацією поняття «праця» з поняттям «працівники». Тому у визначенні праці повинні бути відображені всі вказані аспекти даного поняття.

Щоб з'ясувати, що являє собою праця як правова категорія, потрібно звернутися до її філософського розуміння. А отже, необхідно зазначити, що у філософії праця досліджувалася переважно в онтологічному та аксіологічному аспектах, тобто досліджувалися специфіка праці, її природа, зміст і значення для людини. Хоча стало вже не модним посилається на праці «марксизму», але саме у марксистській соціальній філософії поняття праці було одним із центральних понять. К. Маркс писав, що «праця – це ... привласнення даного природою для людських потреб, загальна умова обміну між людиною і природою, вічна природна умова людського життя, і тому вона не залежить від якої б то не було форми життя, а, навпаки, однаково спільна всім її суспільним формам» [11, с. 195]. Мова йде лише про визначення самого поняття, але багато вчених

згодні з твердженнями про те, що праця – це вічна природна умова життя людини, що саме праця є постійним супутником людини як унікального носія здатності до праці. Дане твердження є аксіомою науки трудового права, яка знайшла своє відображення в сучасних працях. У «марксизмі» трудова діяльність розглядається як найважливіша сфера розвитку особистості, але при цьому підкреслюється її залежність від соціально-економічних умов. Тому для правильного розуміння сутності ставлення до праці необхідно, насамперед, осмислити її роль у житті як людини, так і суспільства. Ніхто не буде заперечувати, що праця мала і матиме велике значення у процесі формування самої людини: адже у процесі праці створюються не тільки матеріальні і духовні цінності, призначені для задоволення потреб самої людини-праці, суспільства і держави, але й розвиваються самі працівники шляхом розкриття їхніх здібностей, талантів, професійних навичок. Творчий характер праці втілюється у появі нових технологій, раціоналізаторських пропозицій, у високопродуктивних знаряддях праці тощо, що, у свою чергу, веде до розвитку відповідних потреб. Тобто людина-праці постійно розвивається в самому процесі праці. Звісно, окрім примусової (підневільної [тут увага акцентується на волі самої людини]) праці. У процесі трудової діяльності людина-праці постійно використовує як фізичні, так і духовні сили, ставить перед собою мету, яка визначає й відповідні завдання, таким чином вона безперервно зростає і розвивається. І тут простежуються дві лінії взаємозв'язку: з одного боку, праця людину створила, а з іншого – саме людина-праці цю працю розвиває та вдосконалює. Згадуючи дарвінівську теорію походження людини, а також працю Ф. Енгельса про роль праці в процесі перетворення мавпи у людину, замислюєшся про те, що не потрібно робити остаточні висновки з приводу значення праці у перетворенні мавпи у людину, оскільки будь-яке судження до ствердження аксіоматики є оціночним. Безперечним є тільки факт впливу праці на розвиток самої людини, а не на її виникнення. Інакше бути не може. Адже праця – це сам процес, який є складним, багатоглядним та інноваційним. У процесі праці витрачається людська енергія, відбувається взаємодія працівників один з одним – так звані відносини координації і відносини субординації між роботодавцем і працівником з приводу «постійного пошуку векторів модернізації праці, пріоритетів діяльності людини, нових технологій» [8, с. 10].

Саме така концепція праці в подальшому стала слугувати як теоретичною, так і методологічною базою для її дослідження. Зде-

більшого праця, як правило, визначається через діяльність. А отже, постають питання: чи є будь-яка праця діяльністю і чи є будь-яка діяльність працею? Адже мало сказати, що праця є діяльністю. Необхідно, щоб дане поняття розкривало саму сутність праці, оскільки праця є саме такою діяльністю, яка має специфічні, тільки їй властиві якості. Діяльність – це спосіб існування і розвитку суспільства і людини, всебічний процес перетворення нею навколишньої природи і соціальної реальності (включаючи його самого) відповідно до її потреб, мети і завдань. Дане визначення збігається з визначенням праці як доцільної діяльності, в результаті якої створюються матеріальні і духовні цінності та умови, необхідні для задоволення суспільних та індивідуальних потреб. У цьому сенсі праця характеризує найбільш істотні риси саме людської діяльності, але не всяка діяльність є працею. Як людина може бути потенційним працівником, так і діяльність може бути потенційною працею. Щоб людина набула статусу працівника, необхідно дотриматися основної умови – укласти трудовий договір (згода батьків, направлення можуть бути, наприклад, додатковими умовами). Так і діяльність: щоб вона перетворилася на реальну працю, необхідне дотримання таких основних умов: а) «включення діяльності людини в систему суспільної праці; б) доцільність, результативність процесу діяльності, її необхідність і корисність як для суспільства, так і для окремої людини; в) спеціалізація суспільної праці» [12, с. 63-64], адекватна її оплата. Діяльність людини може виступати й умовою, і передумовою праці. Праця, як уже зауважувалося, є, насамперед, процесом, а тому, в процесі праці працівник зосереджується, пилює, мислить, уявляє («якби краще щось зробити»), тобто у процесі праці проявляються всі його суб'єктивні функції, які є «внутрішніми аспектами предметної діяльності людини» і тією чи іншою мірою включаються також у процес праці, немовби також його обслуговують, але, взяті самі по собі, вони не є працею. Необхідно вказати також на особистісний момент: діяльність працівника знаходиться в єдності з речовими моментами – предметами і засобами праці. Адже діяльність людини в матеріальному виробництві перестає бути працею, якщо вона не пов'язана з його речовими моментами і виступає як якась «чиста» діяльність, не спрямована на зміну предмета праці за допомогою засобів праці. Також діяльність людини перестає бути працею, якщо вона здійснюється без будь-якої мети. Праця як така існує у двох формах: діяльності та предметності. Можна сказати, що всяка праця – це діяльність, але не всяка діяльність є

працею. Необхідні деякі умови для того, щоб діяльність стала працею: діяльність повинна бути перетворюючою, предметною, **інноваційною** (вид. мною – Н.Г.), спрямованою на отримання результату і бути корисною для суспільства і для окремого індивіда [13, с. 90].

Отже, незважаючи на деяку подібність даних термінів, вони не є тотожними ні за змістом взагалі, ні за обсягом, ні за соціальним змістом. Тому в системі діяльності з усіх її видів важливо виділити ключовий вид діяльності, який породжує всі інші види діяльності. Таким видом діяльності є саме трудова діяльність, оскільки саме з її формуванням пов'язане становлення і розвиток самої людини як соціального суб'єкта (працівника).

Праця є основною формою діяльності, історично вихідною «клітинкою» всіх форм діяльності людини і характеризується як особливими формами соціальної організації, так і безпосередньою спрямованістю на отримання суспільно значущого результату. Самобуття трудової діяльності визначається її результатом – кінцевим продуктом, без отримання якого виконання роботи втрачає будь-який сенс [14, с. 12]. Адже первинним є не якийсь окремо взятий вид діяльності, а матеріальне виробництво в цілому як складна система різних видів матеріально-практичної діяльності, де особливе місце займає саме трудова діяльність та її результати. Бо саме з трудовою діяльністю, як уже зауважувалося раніше, пов'язане становлення самої людини як соціальної істоти. Отже, праця як специфічна діяльність виступає відносно самостійним її видом, що, насамперед, пов'язаний одночасно з практичною корисністю (утилітарністю) і необхідністю кінцевого результату як для окремої людини, так і для суспільства і держави.

У процесі трудової діяльності працівник оцінює свою працю, оскільки без оцінки праці самим працівником трудова діяльність є незавершеною. Але у сам зміст поняття «діяльність» не включається ні утилітарний, ні ціннісний моменти, які виражають її суспільний сенс, соціальну спрямованість. Тому й виходить, що необхідність є найважливішою специфічною властивістю праці саме через досягнення її практичного корисного результату, вигоди (утилітарності), цінності, що робить її особливим видом діяльності і відрізняє її від інших видів. Тобто необхідність, цінність та утилітарність є найважливішими специфічними властивостями, що роблять працю особливим видом діяльності і відрізняють від інших її видів.

Але постає питання: в чому проявляється сутність праці як особливого виду діяльності? Безперечним є той факт, що без праці

не може існувати суспільство. Тому завжди людей спонукали до праці життєві стимули і мотиви, які розкривали ставлення людей до праці, їхню зацікавленість у праці.

Ставлення до праці в найбільш загальному вигляді можна розділити на два основних типи: ставлення до неї як до потреби і як до засобу реалізації інших потреб, що лежать поза самим процесом праці. Власна цінність праці визначається можливостями, які праця дає людині для задоволення потреб у інших цінностях життя [2, с. 307]. У процесі трудової діяльності велике значення має ставлення працівників один до одного, а також їхнє ставлення до праці. Відомо, що рушійну силу будь-якого виробництва утворюють навички в поєднанні з фізичними можливостями працівників і їхні професійні здібності. Однак результати трудової діяльності залежать не тільки і не стільки від рівня розвитку професійності працівника і його фізичних можливостей, але й від того, як він ставиться до праці. Тому, щоб зрозуміти природу стимулів, що змушують людей працювати, необхідно звернутися не тільки до значення виробничих відносин між людьми, але й їх відношення до самої праці. Відношення до праці є складним соціальним явищем, що уособлює єдність трьох елементів: 1) трудові мотиви і орієнтація трудової поведінки, що становить у сукупності мотивацію самої праці; 2) активність трудової поведінки працівника; 3) оцінка працівником трудових операцій (роботи) [8, с. 59]. У результаті відношення до праці змінюється становище самого працівника, його соціальні якості, тому соціальна сутність праці розкривається також у категорії «характер праці».

Характер праці відображає в основному її соціальну сутність, за якою праця завжди є суспільною. Однак суспільна праця складається з праці окремих індивідів, а в різних суспільно-економічних формаціях зв'язок між працею індивідів і суспільною працею різний, що і визначає характер самої праці. Кожне покоління людей є історичним. Засвоюючи досвід попередніх поколінь, людина розвиває свої здібності. Можна сказати, що не предмети споживання визначають епоху, а знаряддя, що створені для виготовлення цих предметів. Із цих позицій саме суспільство є таким утворенням, що пов'язане з діяльністю, яка включає в себе накопичення і передачу сил, досвіду окремо взятої людини всьому суспільству. Тому характер праці визначається також особливостями виробничих відносин, за яких здійснюється трудова діяльність. Він відображає соціально-економічне становище працівників у суспільному виробництві, відношення між працею окремого працівника і всього суспільства.

У чому зараз полягає сучасна позиція відношення до праці? Ключ даної відповіді насамперед необхідно шукати у принципі свободи праці, у відношенні до праці самої людини праці. Укладаючи угоду, відповідно до ст. 21 КЗпП України працівник зобов'язується виконувати роботу. Що спонукає його до цього, наскільки якісно він буде виконувати дану роботу? Як зробити для працівника так, і що повинен робити він сам, щоб робота не гнітила його? Саме мотивація праці спонукає людину до діяльності і надає цій діяльності певний орієнтир, спрямованість на досягнення певної мети. У свою чергу, праця завжди була і буде корисною діяльністю, що спрямована на отримання заздалегідь спланованого результату. Тому досягнення саме запланованих результатів буде виступати мотивом трудової діяльності. Тобто ефект від праці і завдяки праці є не тільки спонукальним чинником, а й свідомою підставою трудової діяльності.

Таким чином, мотивація є прагненням людини праці задовільнити свої потреби. Тому зміст мотивації праці необхідно розкривати, насамперед, із потреби. Потреба, як правило, зводиться до нужди у чомусь. Потреби є різні за своєю природою, але «потреби матеріального порядку є головними і становлять основу життя людей» [1, с. 2]. Але що стосується матеріальних потреб, то вони вказують лише на те, який об'єкт задовольняє потребу, але не говорить, про те, яку саме потребу. Матеріальна потреба характеризує, насамперед, форму об'єкта споживання. Зміст матеріальних потреб не можна зводити лише до фізіологічних потреб. Потреба в матеріальних умовах діяльності може кваліфікуватися по-різному. Все залежить від змісту вимог самого суб'єкта. Так, потреба у праці як умови нормального фізичного розвитку людини є матеріальною. Потреба у праці як умова морального або творчого самоствердження є за своїм змістом духовною. Але будь-яка з потреб може породити різні інтереси. Саме потреби й інтереси характеризують внутрішню зумовленість трудової поведінки. У самому інтересі закріплена особлива, соціально-значуща форма задоволення потреби. Саме цим визначається сутність самого інтересу. Потреби та інтереси характеризують внутрішню зумовленість трудової поведінки. У різних умовах життєдіяльності у різних груп працівників різною є спрямованість потреб та інтересів.

Необхідно зазначити, що вся трудова діяльність сторін трудових відносин, а отже, і діяльність держави як суб'єкта трудового

права має на меті задоволення своїх власних інтересів. Разом із тим, враховуючи об'єктивні реалії соціально-економічного і політичного середовища та фактори їхньої життєдіяльності, одночасне задоволення їхніх інтересів є неможливим. Тому в даному аспекті, щоб задовольнити свої власні інтереси і потреби, і працівники, і роботодавці, і держава повинні віднайти той соціальний діалог, консенсус, той баланс, який і призведе їх до реалізації і задоволення своїх власних інтересів.

Потреба в праці належить до числа головних у системі відносин особистості, тому за своїм призначенням праця є тією потребою людини, яка здатна задовольнити всі запити та інтереси як окремої людини, так і суспільства й держави. Але й сама праця може проявлятися як мотив і виступати як об'єкт потреби. Необхідно зазначити, що потреба в праці зумовлює й інші потреби, що впливають з участі в трудових правовідносинах: виконання роботи за відповідною професією, спеціальністю, кваліфікацією; потребу у просуванні по службі; потребу в оплаті праці відповідно до її складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника (ст. 94 КЗпП України); потребу у відпочинку шляхом надання перерв для відпочинку, вихідних днів, святкових і неробочих днів, щорічних відпусток (ст. 66,67,73,74 КЗпП України); потребу в охороні праці (ст. 153-173 КЗпП України); потребу в отриманні додаткових порівняно із законодавством трудових і соціально-побутових пільг (ст. 9-1 КЗпП України). Крім того, є потреба у визнанні, самоствердженні, у повазі, у відповідному статусі, тобто соціальні і моральні потреби. Всі ці потреби мають безпосереднє відношення до проблеми мотивації праці. Адже в праці знайшли поєднання і матеріальні, і духовні риси. Праця є природною властивістю у житті людини, формою її самовираження в праці і за допомогою праці.

Сучасний період є періодом становлення і розвитку нової епохи, що відкриває нові інтелектуальні технології, нову мотивацію праці, нові форми і методи організації праці, виробництва і, звісно, нові потреби і цінності, що зумовлює, у свою чергу, відповідні зміни у видах і формах соціально-трудова відносин, суб'єктах, об'єктах тощо. І головне, яскраво вимальовується завдання – запровадження певних методів відношення до людини праці як до «соціально-психологічної» істоти, а не як до раба на ринку праці, що продає свою робочу силу і є «товаром». Це вже буде невиправданою та необгрунтованою історією.

Висновки

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

Список використаних джерел:

1. Прокопенко В.І. Трудове право України : підручник / В.І. Прокопенко. – Х.: Фірма «Консум», 1998. – 480 с.
2. Экономика и социология труда : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 638 с.
3. Рынок труда : учебник / под ред.: В.С. Буланов, Н.А. Волгин. – М.: Экзамен, 2003. – 480 с.

4. Гетьманцева Н.Д. Договір як засіб регулювання відносин по найманій праці / Н.Д. Гетьманцева // Науковий вісник Чернівецького університету : збірник наук. праць. – Чернівці: Рута, 2002. – Вип.131: Правознавство. – С. 47–50.

5. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда : учебник / И.Я. Киселев, А.М. Лушников; под ред. М.В. Лушниковой. – М.: Эксмо, 2008. – 608 с.

6. Таль Л.С. Очерки промышленного права. – 2-е изд., значит. доп. – М.: Тип. Г. Лисснера, 1916. – 225 с.

7. Процевський О. Функції трудового права в сучасних умовах господарювання / О. Процевський // Право України. – 2011. – № 2. – С. 249–257.

8. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права: монографія / О. І. Процевський. – Х.: ХНАДУ, 2014. – 260 с.

9. Никитинский В.И. Перестройка фундамента системы законодательства о труде / В.И. Никитинский // Советское государство и право. – 1990. – № 7. – С. 56–64.

10. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: поиск концепций / Р.З. Лившиц // Советское государство и право. – 1990. – № 7. – С. 47–56.

11. Маркс К., Энгельс Ф. Полн. собр. соч., Т. 23. – М.: Высшая школа, 1960. – 907 с.

12. Буева Л.П. Человек: деятельность и общение / Л.П. Буева. – М.: Мысль, 1978. – 216 с.

13. Михайлова Т. М. Труд: опыт социально-философского изучения / Т.М. Михайлова. – М.: Academia, 1999. – 184 с.

14. Карпушкин А.В. Конституционные права и свободы в сфере труда в России : монография / А.В. Карпушкин – М.: Юрлитинформ, 2013. – 304 с.

В статье исследуется труд как природное качество человека, направленное на создание материальных и духовных ценностей. Акцентируется внимание на том, что необходимость, ценность и утилитарность являются важнейшими специфическими свойствами, которые делают работу особым видом деятельности и отличают от других ее видов. Потребность в труде относится к числу главных в системе отношений личности, поэтому по своему назначению труд является той потребностью человека, которая способна удовлетворить все запросы и интересы как отдельного человека, так и общества и государства.

Ключевые слова: труд, трудовая деятельность, работники, работодатель, государство, мотивация труда, интерес, потребности, трудовое право, способность к труду.

The article examines the work as a natural human quality aims to create material and spiritual values. The attention that the need, value and utility are the most important specific properties that make the work of a particular kind of activity and distinguish it from other vidov. Potrebnost in work is one of the main personalities in the system of relations, labor sings for its intended purpose is that the person needs that is able to satisfy all the needs and interests of both the individual, society and state.

Key words: work, work activity, workers, employers, government, labor motivation, interests, needs, labor law, ability to work.

