

ЗАБОРОНА ПРИМУСОВОЇ ПРАЦІ В ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ

PROTECTION OF PRIMUS LABOR IN LABOR LEGISLATION OF UKRAINE

Войтенко О.О., здобувач кафедри правознавства

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

У статті досліджено заборону примусової праці як принцип трудового права, розглядається поняття «примусова праця». Особливу увагу приділено правовому регулюванню примусової праці в міжнародних нормативно-правових актах і у вітчизняному законодавстві. Метою роботи є аналіз заборони примусової праці як найважливішого принципу правового регулювання трудових і безпосередньо пов'язаних із ними відносин на основі даних, накопичених юридичною наукою, вивчення й узагальнення чинного законодавства.

Ключові слова: принципи права, заборона примусової праці, обов'язкова праця, принцип свободи праці, переведення, примус.

В статье исследован запрет на принудительный труд как принцип трудового права, рассматривается понятие «принудительный труд». Особое внимание уделено правовому регулированию принудительного труда в международных нормативно-правовых актах и в отечественном законодательстве. Целью работы является анализ запрета на принудительный труд как важнейшего принципа правового регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, на основе данных, накопленных юридической наукой, изучение и обобщение действующего законодательства.

Ключевые слова: принципы права, запрет принудительного труда, обязательный труд, принцип свободы труда, перевод, принуждение.

The article deals with the prohibition of forced labor as a principle of labor law, the term "forced labor" is considered. Particular attention is paid to the legal regulation of forced labor in international legal acts and in domestic legislation. The purpose of the work is to analyze the prohibition of forced labor as the most important principle of legal regulation of labor and directly related relations on the basis of data accumulated in legal science, studying and generalization of the current legislation.

It has been pointed out that forced labor is a gross violation of human rights and the restriction of human rights in the form in which they are defined in the relevant Conventions of the International Labor Organization (ILO) and in other international instruments. Prohibition of forced labor is derived from one of the basic principles of labor law – the principle of freedom of work. Proclaimed in art. 23 The Universal Declaration of Human Rights, the principle of freedom of work, to a certain extent, has also been reflected in the current labor legislation.

It is concluded that forced labor is an unacceptable form of purposeful activity of a person in any lawful state. At the same time, it has to be stated that, despite the almost universal recognition of human rights and freedoms of the highest social value, forced labor is a reality of the 21st century.

Key words: principles of law, prohibition of forced labor, compulsory labor, principle of freedom of work, transfer, coercion.

Боротьба із примусовою працею є однією з найскладніших проблем сучасного світу. Порушення заборони примусової праці позбавляє особу можливості вільного вступу й участі в трудових правовідносинах, а також можливості нормальної реалізації працівниками інших належних їм трудових прав. Про актуальність проблеми, що є предметом дослідження цієї статті, свідчить також пильна увага з боку міжнародної спільноти до питань правового забезпечення заборони примусової праці та боротьби з її проявами. На відміну від інших засад трудового права України, принцип заборони примусової праці практично не підлягав комплексному дослідженню у вітчизняній науковій літературі.

Існує низка публікацій, які прямо або опосередковано досліджують питання, пов'язані із закріпленням принципу заборони праці, проте вони відображають лише окремі аспекти проблеми. Так, заборона примусової праці була предметом уваги Л. Бугрова, В. Жернакова, Я. Кисельова, Р. Кондратьєва, О. Куренного, Р. Лівшиця, А. Лушнікова, М. Лушнікової, С. Мавріна, В. Міронова, А. Нуртдінової, Ю. Орловського, А. Пашерстніка, С. Прилипка, П. Пилипенка, О. Процевського, А. Юшко, О. Ярошенка й інших.

Регулювання заборони примусової праці в Україні здійснюється міжнародно-правовими актами: ст. 8 Міжнародного пакту про громадянські та політичні права 1966 р. [1], ст. 4 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р. [2], Конвенцією Міжнародної організації праці (далі – МОП) № 29 про примусову чи обов'язкову працю 1930 р. [3], Конвенцією МОП № 105 про скасування примусової праці 1957 р. [4].

Ст. 1 Конвенції про скасування примусової праці МОП № 105 [4] закріплює форми примусової праці: 1) як засіб політичного впливу чи виховання або як засіб покарання за наявність чи за висловлювання політичних поглядів чи ідеологічних переконань, протилежних усталеній політичній, соціальній чи економічній системі; 2) як метод

мобілізації і використання робочої сили для потреб економічного розвитку; 3) як засіб підтримання трудової дисципліни; 4) як засіб покарання за участь у страйках; 5) як захід дискримінації за ознаками расової, соціальної й національної приналежності чи віросповідання. Деякі з даних форм були характерними для радянської держави, зокрема такі різновиди, як трудова мобілізація, як засіб підтримання трудової дисципліни, як виховний засіб. Навіть більше, такі заходи були закріплені на законодавчому рівні і широко застосовувалися до громадян. Саме тому заборону примусової праці в такому вигляді встановлено в Україні лише після здобуття незалежності.

Примусова праця – грубе порушення прав людини й обмеження свобод людини в тому вигляді, в якому вони визначені у відповідних Конвенціях МОП та в інших міжнародних актах. Заборона примусової праці є похідною від одного з основних принципів трудового права – принципу свободи праці. Проголошений у ст. 23 Загальної декларації прав людини [5] принцип свободи праці певною мірою відображено і в чинному трудовому законодавстві.

З вищенаведеного визначення випливає дві обставини, які мають юридичне значення для визнання роботи чи служби примусовою працею. По-перше, такою обставиною є відсутність добровільної пропозиції особи надати свої послуги для виконання певної роботи (наприклад, психологічний примус, тобто наказ про виконання робіт, що підкріплюється загрозою покарання за неслухняність; обман або брехливі обіцянки щодо виду й умов праці; затримка та невивплата заробітної плати; утримання посвідчень особи). По-друге, це можливість застосування покарання чи насильства за відмови від виконання такої роботи. Аналізуючи зміст норми Конвенції № 29, можна зробити висновок, що міжнародний документ не пов'язує спосіб або вид покарання виключно з насильницьким впливом. Така ж позиція авторів проекту Трудового кодексу України, які розрізняють «покарання, засто-

сування насильства тощо». Це дає підстави вважати, що однією з ознак примусової праці є факт застосування будь-якого покарання (наприклад, звільнення або недопущення до роботи, грошові утримання або позбавлення премії тощо) [6].

Заборону примусової праці в Україні встановлено на конституційному рівні. Відповідно до ст. 43 Конституції [7], використання примусової праці забороняється. Конституція, як і інші нормативні акти України, не містить визначення поняття примусової праці. Правовий зміст примусової праці викладено у ст. 2 Конвенції Міжнародної організації праці № 29 1930 р.: примусова, або обов'язкова праця означає всяку роботу або службу, що вимагається від будь-якої особи під загрозою будь-якого покарання, для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг. Поняття «примусова, або обов'язкова праця не охоплює: будь-яку роботу або службу, що вимагається за законами про обов'язкову військову службу, що є частиною звичайних цивільних обов'язків; що вимагається від особи внаслідок вироку суду; що виконується внаслідок надзвичайних обставин, тобто війни або лиха, або загрози лиха; дрібні роботи громадського характеру, які виконуються на користь громади» [3].

У ст. 43 Конституції України [7] винятки із поняття примусової праці сформульовано як частину цих положень: 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 стани. Зі змісту ч. 1 ст. 43 Конституції України [7] випливає, що свободу праці можна визначити як можливість кожного вільно обирати собі працю або вільно погоджуватися на неї. Тобто особа вільна у виборі працювати чи не працювати, вільна у виборі роботодавця, а також під час ухвалення рішення щодо наступних зміни чи припинення трудових відносин. Отже, заборона примусової праці пов'язана із свободою праці.

Пленум Верховного Суду України в постанові № 9 «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» від 1 листопада 1996 р., надаючи роз'яснення щодо змісту норми ст. 43 Конституції про заборону примусової праці, висловив думку, що не можуть застосовуватися як такі, що суперечать Конституції, правила ст. ст. 32, 33, 34 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП), відомчих положень чи статутів про дисципліну тощо, які передбачають можливість тимчасового переведення працівника без його згоди на іншу роботу в порядку дисциплінарного стягнення, у разі виробничої необхідності або простою, а також можливість виконання ним роботи, не передбаченої трудовим договором [8].

Під час визначення сутності примусової праці треба розмежувати такі поняття, як «примусова» й «обов'язкова» праця, які вживаються як у назві, так і в змісті Конвенції МОП № 29. Цією Конвенцією забороняється саме примусова праця, тобто та, що виконуються під натиском, примусом. До обов'язкової праці міжнародні нормотворці віднесли перелік робіт, які, відповідно до Конвенції МОП № 29, мають, навпаки, беззастережно виконуватися. Зокрема такі:

1) військова або альтернативна (невійськова) служба. Наголошується на тому, що мається на увазі лише робота військовослужбовців суто воєнного характеру. Таке уточнення доречне і повинно бути перенесене у вітчизняне законодавство, оскільки на практиці праця військовослужбовців досить часто використовується не для військових потреб. Зокрема, нерідко рядові військовослужбовці виконують будівельні й інші роботи в приватному господарстві офіцерів, на комунальних та сільськогосподарських роботах на територіях, які не належать до військових частин. Водночас солдат не може відмовитися від виконання цих робіт під загрозою

покарання відповідно до Статуту, нібито як за те, що він відмовився виконувати безпосереднє завдання несення військової служби;

2) робота, яка виконується особою за вироком або рішенням суду. Особи, які відбувають покарання, залучаються до тих чи інших робіт за умови, що вони будуть виконуватись під наглядом та контролем державної влади, і не допускається, щоби ці особи передавалися в розпорядження фізичних чи юридичних осіб;

3) робота або служба, яка є частиною звичайних обов'язків громадян;

4) робота, до якої особа залучається відповідно до законів про воєнний і надзвичайний стани. Це будь-яка робота чи служба, що вимагається в умовах надзвичайних обставин, тобто у випадках війни чи стихійного лиха, наприклад: пожежі, повені, голод, землетруси, сильні епідемії та епізоотії, нашествия шкідливих тварин, комах чи паразитів рослин, взагалі обставин, що ставлять чи можуть поставити під загрозу життя, нормальні життєві умови всього або частини населення;

5) дрібні роботи суспільного характеру, тобто роботи, що виконуються для прямої користі колективу членами даного колективу, тому можуть уважатися звичайними громадянським обов'язками членів колективу за умови, що населення чи його безпосередні представники мають право висловити свою думку стосовно доцільності таких робіт (п. «с» ч. 3 ст. 8 Міжнародного пакту про громадянські та політичні права, ст. 4 Європейської конвенції про захист прав людини та основоположних свобод) [3].

Ускладнює розуміння цієї норми відсутність визначення поняття «суспільні роботи» або «суспільно необхідні роботи», тому доцільно на рівні вітчизняного трудового законодавства конкретизувати, що варто вважати такими роботами. На нашу думку, до такого виду робіт можна віднести організацію трудовим колективом святкового заходу, спільне прибирання приміщення або території підприємства, посадку дерев тощо.

Характеризуючи примусовість як ознаку підневільної праці, варто звернутися до формули, яку пропонує В. Жернаков: «Необхідна або вимушена праця – це праця, мотиви до якої перебувають зовні щодо “ego” людини і які з необхідністю та закономірністю підводять її до виконання роботи. Її примусовий характер не залежить від ступеня легкості, з якою суб'єкт відгукується на зовнішні обставини та виконує роботу» [9, с. 36].

На думку О. Процевського, не можна ототожнювати примусову працю з поняттям необхідної праці. Примусова, або обов'язкова праця, як це сформульовано в Конвенції МОП № 29, – та робота, виконання якої вимагається від будь-якої особи під загрозою покарання за відмову від її виконання. Необхідна праця – украї потрібна, закономірна праця. Коли ж ідеться про обов'язкову працю, то одразу з'являється відтінок повинності, примушування, приневолення [10, с. 103].

Саме тому В. Жернаков зазначає, що примусова праця відрізняється від необхідної за такими ознаками: 1) у примусовій праці завжди є суб'єкт примусу (особа або орган, у компетенцію якої входить організація праці в широкому розумінні), а в необхідній праці – це об'єктивні обставини; 2) у примусовій праці обов'язковим елементом є примус, що характеризується наявністю юридичного зв'язку між «повноважним» та «зобов'язаним» суб'єктами, необхідна праця відбувається в результаті усвідомлення особою її необхідності та корисності; 3) примусова праця здебільшого виконується в інтересах держави, суспільства, підприємства, роботодавця. Необхідна праця має утилітарний характер; 4) примусова праця характеризується меншим ступенем збігу зовнішніх чинників і внутрішнього переконання людини, а необхідна праця, навпаки, характеризується значним ступенем збігу зовнішніх та внутрішніх чинників щодо її виконання [9, с. 36–37].

Причиною необхідної праці людини є її внутрішнє переконання й особисте бажання щодо реалізації свого невід'ємного права на працю. Натомість для примусової праці характерна наявність примусу (тиску) від суб'єкта, що не виконує роботу. Ст. 43 Конституції України [7] встановила заборону примусової праці та визначила види трудової діяльності, які не вважаються примусовою працею. Це, зокрема, 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 стани. Встановлення такої конституційної гарантії цілком відповідає проголошеним принципам права.

У ст. 5¹ КЗпП України [11] встановлено низку юридичних гарантій, що забезпечують реалізацію права на працю та працевлаштування. Держава гарантує працевдатним громадянам, які постійно проживають на території України: вільний вибір виду діяльності; безплатне сприяння державними службами зайнятості в підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб; надання підприємствами, установами, організаціями, відповідно до їхніх попередньо поданих заявок, роботи за фахом випускникам державних вищих навчальних, професійних навчально-виховних закладів; безплатне навчання безробітних нових професій, перепідготовку в навчальних закладах або в 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 законного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи.

Примусова праця – неприпустима форма цілеспрямованої діяльності людини в будь-якій правовій державі. Водночас доводиться констатувати, що, незважаючи на практично повсюдне визнання прав і свобод людини найвищою соціальною цінністю, примус до праці є реальністю

XXI ст. У даний час таке явище, як примусова праця, існує й активно еволюціонує як в країнах, що розвиваються, так і в промислово розвинених державах. Дотепер жодна країна у світі не змогла заявити про відсутність на її території примусу до праці.

Як зазначають експерти Міжнародної організації праці, примусова праця є воістину глобальною проблемою, яка зачіпає значну кількість людей у всіх куточках земної кулі. Водночас найбільше осіб, зайнятих примусовою працею, в Азіатсько-Тихоокеанському регіоні, за ним слідують Латинська Америка і Карибський басейн, а також країни Африки, на південь від Сахари. Однак використання примусу до праці є досить поширеною ситуацією і в промислово розвинених країнах, країнах із перехідною економікою, країнах Близького Сходу, чому сприяє поява нових форм примусової праці, пов'язаних із процесами глобалізації, міграції та торгівлі людьми.

У підсумку варто зазначити, що існування примусової праці, без сумніву, є однією з найскладніших проблем сучасного світу. Хоча випадки примусу до праці вже більше не замовчуються і не є забороненою темою у XXI ст. Для законодавця принципово важливо не тільки встановити певні правила поведінки в процесі праці, а й забезпечити відповідними засобами і методами їх виконання, спонукати суб'єктів трудового права до належної поведінки, попередити соціально шкідливу поведінку, яка може завдати шкоди інтересам суб'єктів трудових відносин. У зв'язку із цим нормативне закріплення принципу заборони примусової праці як одного з основних принципів правового регулювання трудових відносин та інших безпосередньо пов'язаних із ними відносин є необхідною гарантією трудових прав і законних інтересів працівника.

Необхідно звернути увагу на зростання значення норм про заборону примусової праці. Усе більше держав прийшли до усвідомлення неприпустимості примусу до праці. Тільки свобода праці, яка передбачає можливість як працювати, так і не здійснювати трудової діяльності, є природним станом людини.

ЛІТЕРАТУРА

1. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права : міжнародний документ від 16 грудня 1966 р. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_043.
2. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод : міжнародний документ від 4 листопада 1950 р. *Офіційний вісник України*. 1998. № 13. С. 270.
3. Конвенція МОП про примусову чи обов'язкову працю : міжнародний документ від 28 червня 1930 р. № 29. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_136.
4. Конвенція про скасування примусової праці : міжнародний документ від 25 червня 1957 р. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_013.
5. Загальна декларація прав людини : міжнародний документ від 10 грудня 1948 р. *Офіційний вісник України*. 2008. № 93. С. 89. Ст. 3103.
6. Глобальний альянс против принудительного труда : доклад генерального директора МОТ на Международной конференции труда 2017 г. *Организация Объединенных Наций*. URL: <http://www.un.org/ru/right/trafficking/ilo.pdf>.
7. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
8. Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» від 1 листопада 1996 р. № 9. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96>.
9. Жернаков В. Поняття примусової праці за законодавством України. *Право України*. 1997. № 10. С. 35–39.
10. Процевський О. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України. *Право України*. 1999. № 6. С. 101–105.
11. Кодекс законів про працю України : Закон Верховної Ради УРСР від 10 грудня 1971 р. № 322–VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50.