



О. Старчук,

кандидат юридичних наук, доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки

ПРО ДЕЯКІ ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ЗАБОРОНИ ПРИМУСОВОЇ ПРАЦІ

Трудове право регулює відносини, що виникають з найманої праці, яка будується на вільному волевиявленні, без загрози будь-якого покарання. Відповідно до Основного Закону людина володіє невід'ємним та виключним правом вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці, не може залучатися до примусової праці.

Метою статті є дослідження теоретико-правових аспектів примусової праці, виявлення загальних і особливих тенденцій її співвідношення з необхідною та обов'язковою працею й на цій основі вироблення пропозицій, спрямованих на вдосконалення правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з трудовими відносин з метою заборони примусової праці.

Для реалізації поставленої мети необхідно вирішити такі завдання:

- визначити поняття примусової праці у національному законодавстві, міжнародних і європейських стандартах та правовій доктрині;
- проаналізувати співвідношення примусової праці з необхідною та обов'язковою працею;
- охарактеризувати перелік робіт, які, хоча й проводяться без вільного волевиявлення осіб, але не вважаються примусовою працею;
- сформулювати висновки й пропозиції щодо внесення змін і доповнень до національного законодавства з метою заборони примусової праці.

Дослідженням загальнотеоретичних теоретичних аспектів заборони примусової праці займаються такі науковці, як А. В. Андрушко, І.К. Дмитрієва, В.В. Жернаков, Р.І. Кондратьєв, М.В. Лушнікова, А.М. Луш-

ніков, В.І. Миронов, Л.О. Сироватська, О.І. Процевський та інші.

Заборона примусової праці передбачена в ст. 8 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права та знайшла відображення в Конституції України; згідно зі ч. 3 ст. 43 якої примусова праця забороняється й держава гарантує громадянину захист від незаконного звільнення [1; 2].

У міжнародних стандартах, які стосуються примусової праці, закріплених в документах МОП – Конвенції № 29 про примусову чи обов'язкову працю 1930 р. [3], Конвенції № 105 про скасування примусової праці 1957 р. [4] – вживається словосполучення «примусова чи обов'язкова праця».

У Конвенції МОП «Про примусову чи обов'язкову працю» 1930 р. (ч. 1 ст. 2) поняття «примусова» та «обов'язкова» праця вживаються синонімічно, адже словосполучення «примусова чи обов'язкова праця» означає всяку роботу чи службу, що вимагається від будь-якої особи під загрозою якого-небудь покарання, робота, для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг [3]. Заборонений будь-який примус виконувати роботу під загрозою застосування покарання (примусового впливу), у тому числі: для підтримання трудової дисципліни; для покарання за участь у страйку; як метод мобілізації й використання робочої сили для потреб економічного розвитку; як засіб політичного впливу, виховання, чи покарання за політичні погляди або ідеологічні переконання, протилежні установленій політичній, соціальній або економічній системі; як міра дискримінації за расовою, соціальною й національною ознаками або віросповіданнями [3].



Тотожній висновок можна зробити і стосовно положень Конвенції МОП № 105 про скасування примусової праці 1957 р., у якій зазначається, що кожна держава – член МОП, яка її ратифікує, зобов'язується скасувати або не використовувати примусову чи обов'язкову працю у формі засобу політичного впливу або виховання чи як покарання за політичні погляди або переконання; як засіб методу мобілізації та використання робочої сили для потреб економічного розвитку; для підтримання трудової дисципліни; як покарання за участь у страйках; як міру дискримінації за ознаками расової, соціальної й національної належності та віросповідання [4].

Відповідно до п. 2 ст. 4 Європейської конвенції про захист прав людини та основних свобод 1950 р. [5] передбачено, що ніхто не повинен примушуватись до примусової чи обов'язкової праці, тобто Конвенцією ототожнюється примусова праця з обов'язковою, так само, як і Конвенціями МОП № 29 та № 105.

Отже, «примусова» й «обов'язкова» праця згідно міжнародних та європейських стандартів є поняттями тотожними, оскільки означають виконання роботи без вільного волевиявлення із загрозою застосування санкцій органом, який компетентний в організації праці.

У тексті нормативно-правових актів України про працю немає визначення примусової праці.

Проте законодавець з метою адаптації національного законодавства до міжнародних й європейських стандартів у проекті Трудового кодексу України закріпив норму, якою передбачив поняття примусової праці, під якою розуміється праця, для якої особа не запропонувала добровільно своїх послуг, і виконання якої вимагається від неї під погрозою покарання, застосування насильства тощо, у тому числі як засобу політичного впливу чи виховання або як засобу покарання за наявність або висловлювання певних політичних поглядів чи ідеологічних переконань; з метою підтримання трудової дисципліни; як методу мобілізації працівників та використання праці для потреб

економічного розвитку; як засобу будь-якої дискримінації; як засобу покарання за участь у страйках (ч. 1 ст. 5) [6].

У Трудовому кодексі РФ визначено, що примусовою працею є також невиконання роботодавцем обов'язку щодо несвоєчасної виплати заробітної плати, зокрема не в повному розмірі, а також виконання роботи працівником, яка загрожує його життю та здоров'ю [7].

У правовій доктрині розглядається співвідношення понять «примусова праця» та «необхідна праця». Примусова праця (у широкому розумінні) може ототожнюватися з поняттям «необхідна праця». Такою вона буде тому, зазначає В.В. Жернаков, що, по-перше, її не можна обійти, або без неї дійсно не можна обійтись, та, по-друге, виконується під впливом зовнішніх факторів.

Поєднує необхідну й примусову працю зовнішній вплив – обставини психологічного, економічного, правового тощо характеру, які призводять до діяльності у формі праці. Тобто, якою б не була праця, її потрібно виконувати у зв'язку з певними обставинами, які не завжди залежать від суб'єкта правовідносин.

Але водночас, зауважує В.В. Жернаков, примусова праця відрізняється від необхідної за такими ознаками:

1) у необхідній праці немає «автора» примусу, це – об'єктивні обставини, а в примусовій є суб'єкт примусу – особа або орган, у компетенцію якої входить організація праці в найширшому розумінні (у тому числі служба);

2) у необхідній праці немає механізму забезпечення – санкцій. Вона відбувається завдяки усвідомленню необхідності або корисності праці, у примусовій же праці є механізм примусу, який є її обов'язковим елементом та характеризується наявністю юридичного зв'язку між «повноважним» і «зобов'язаним» суб'єктами;

3) необхідна праця має утилітарний характер – людина одержує користь, вона необхідна для неї. Примусова ж праця не завжди носить такий характер і переважно виконується в інтересах держави, суспільства, підприємства, робото-



давця. Вона є необхідною не для людини, а для всіх інших;

4) необхідна праця характеризується значним ступенем збігу зовнішніх та внутрішніх факторів щодо її виконання. Примусова праця характеризується меншим ступенем збігу зовнішніх факторів та внутрішнього переконання людини [8, с. 36-37].

Ми вважаємо, що поняття «примусова» та «необхідна» праця не є тотожними, оскільки залучення особи до примусової праці здійснюється без вільного волевиявлення під погрозою застосування санкцій органом, до компетенції якого належить організація праці, а необхідна праця виконується особою добровільно завдяки усвідомленню її ефективності й корисності.

Розглядаючи «примусову працю» з погляду законодавчої охорони трудових прав тих працівників, яких тимчасово без їх згоди перевели на іншу роботу, А.В. Андрушко, Р.І. Кондратьєв зазначають, що згідно з чинним законодавством під час переведення на іншу роботу на умовах, передбачених ст. 33 КЗпП, за працівником в усіх випадках зберігається середній заробіток. Законодавчо обмежено і строк переведення – до одного місяця. При переведенні внаслідок простою (ст. 34 КЗпП) обов'язково враховується спеціальність і кваліфікація працівника, а якщо він на новій тимчасовій роботі виконує норми виробітку, то за ним зберігається середній заробіток [9, с. 31]. Окрім цього, до випадків примусової праці відносять і переведення працівника без його згоди на іншу роботу як дисциплінарне стягнення на підставі відомчих положень чи статутів про дисципліну.

На думку А.В. Андрушко, Р.І. Кондратьєва, таке тлумачення є непереконливим. У теорії трудового права загальноновизнано й практикою підтверджено, що основним цільовим призначенням дисциплінарного покарання є виховання працівника та запобігання новим можливим порушенням дисципліни праці з його боку. І тому дисциплінарне стягнення у формі переведення на іншу роботу належить до спеціальної дисциплінарної

відповідальності й застосовується лише в тих галузях господарства чи в тих відомствах і службах, де вимагається високий рівень виконавської дисципліни (наприклад, органи прокуратури) [9, с. 32].

На думку В.В. Жернакова, А.В. Андрушко, Р.І. Кондратьєва, ці положення не враховують виробничі інтереси підприємств та організацій, і такий підхід суперечить не тільки нормам трудового законодавства, а й не відповідає економічним інтересам підприємства [8, с. 36; 9, с. 31].

Заперечуючи це положення, О.І. Процевський указує на те, що в основу цієї позиції автори поклали не права людини, а економічні інтереси підприємств [10, с. 102]. Свою думку автор обґрунтовує тим, що витрати роботодавця ліквідувати негаранти в організації праці за рахунок працівника, ставити економічні інтереси підприємства наперед його прав і свобод у сучасних умовах – аморально.

Залучення працівників до виконання робіт має здійснюватися лише у випадку їх вільного волевиявлення. Тому ст. 32, 34 КЗпП були приведені відповідно до принципу заборони примусової праці, адже переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації чи в іншу місцевість, а також у разі простою допускається тільки за згодою працівника [11].

Суперечить принципу заборони примусової праці ч. 2 ст. 33 КЗпП, оскільки закріплює право роботодавця на переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей [11].

Мабуть, не даремно з цього приводу в ч. 2 ст. 1 Конвенції № 29 МОП «Про примусову чи обов'язкову працю» зазначено, що застосування праці, яка не будується на вільному волевиявленні, може застосовуватися протягом перехід-



ного періоду виключно для громадських цілей і тільки під контролем та наглядом державних органів [3].

Окрім цього, у національному законодавстві й міжнародних стандартах передбачено види робіт, які не вважаються примусовою працею, хоча й проводяться не за вільним волевиявленням, але в силу їх особливого характеру та суспільної значимості вимагають державного втручання в процес їх організації.

Як слушно зазначає В.В. Жернаков, у трудовому законодавстві не повинні міститися норми про залучення до постійної праці, не передбаченої договором, та про зміни істотних умов праці без згоди працівника. Водночас у процесі праці можуть складатися відносини, які містять елемент примусу й вони можуть застосовуватись як тимчасовий захід до усунення перешкод із дотриманням установлених національним законодавством і міжнародними нормами умов [8, с. 43].

Проаналізуємо положення міжнародних та європейських стандартів й національного законодавства, у якому закріплено перелік робіт, які не вважаються примусовою працею.

У ст. 8 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права 1966 р. передбачається, що словосполучення «примусова чи обов'язкова праця» не охоплюються позбавлення волі як покарання за злочин, що зв'язане з каторжними роботами за вироком компетентного суду, який призначив таке покарання; робота чи служба, котру, як правило, повинна виконувати особа, яка перебуває в ув'язненні на підставі законного розпорядження суду, або особа, умовно звільнена від такого ув'язнення; будь-яка служба військового характеру, а в тих країнах, де визнається відмовлення від військової служби з політичних чи релігійно-етичних мотивів, будь-яка служба, передбачена законом для осіб, котрі відмовляються від військової служби з таких мотивів; будь-яка служба, обов'язкова у випадках надзвичайного становища або лиха, що загрожують життю чи благополуччю населення; будь-яка робота чи служба,

які входять до звичайних громадських обов'язків [1].

Більш розширений перелік робі, які не вважається примусовою працею передбачений Конвенцією МОП № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю», яка доповнена такою обставиною, як дрібні роботи общинного характеру, тобто роботи, що виконуються для прямої користі колективу його членами та які тому можуть вважатися звичайними громадянськими обов'язками членів колективу [3].

Європейська конвенція про захист прав людини та основних свобод 1950 р. містить обставини, які не вважаються примусовою чи обов'язковою працею, які тотожні тим, що передбачені в Конвенції 29 МОП «Про примусову чи обов'язкову працю» з невеликим термінологічним відхиленням. Так, зокрема, замість випадків «лиха або загрози лиха» застосовується поняття «крайня необхідність та стихійне лихо» [5].

Норми Конституції України (ч. 3 ст. 43) передбачають тотожні Міжнародному пакту про громадянські і політичні права 1966 р. види робіт, які не вважається примусовою працею [2].

Відображені норми Основного Закону у ч. 2 ст. 5 проекту Трудового кодексу України, яким уточнено перелік робіт, які не вважається примусовою працею. А саме військова або альтернативна (невійськова) служба, *якщо робота має суто військовий чи службовий характер*; робота, яка виконується особою за вироком чи рішенням суду *за умови, що вона виконується під наглядом і контролем відповідного органу державної влади*; робота, що виконується відповідно до законів про воєнний і надзвичайний стан [3].

Ми вважаємо, що ці нормативні положення суперечать принципу заборони примусової праці, й у трудовому законодавстві не повинно бути жодних обмежень реалізації цього принципу.

Висновки:

1. Поняття «примусова» та «обов'язкова» праця є тотожними, адже означають виконання роботи, яка здійснюється під впливом зовнішніх факторів без



вільного волевиявлення осіб із погрозою застосування санкцій органом, до компетенції якого належить організація праці.

2. У теорії трудового права «примусова» та «необхідна» праця є різними поняттями, оскільки залучення особи до примусової праці здійснюється без вільного волевиявлення під погрозою покарання, а необхідна праця виконується особою добровільно завдяки усвідомленню її ефективності й корисності для себе.

3. У міжнародних та європейських стандартах про працю закріплено перелік робіт, які, хоча й проводяться без вільного волевиявлення осіб, але не вважаються примусовою працею, що знайшло своє відображення в Конституції України. Основним Законом та законодавством про працю заборонено використання примусової праці та передбачено вичерпно перелік робіт, які такою працею не визнаються.

Ключові слова: праця, примусова праця, необхідна праця, обов'язкова праця, заборона примусової праці.

Стаття присвячена теоретико-правовим аспектам заборони примусової праці. Проаналізовано підходи вчених щодо співвідношення понять «примусова», «необхідна», «обов'язкова» праця. Проаналізовано перелік робіт, які не вважаються примусовою працею.

Стаття посвячена теоретико-правовим аспектам заперечення принудительного труда. Проаналізовані підходи учених о соотношении понятий «принудительный», «необходимый», «обязательный» труд. Проанализирован перечень работ, которые не считаются принудительным трудом.

The article is devoted to the theoretical and legal aspects of forced labor prohibition. The approaches of scientists regarding the correspondence between the definition of «forced», «required», «compulsory» work and the list of works that are not considered forced labor have analysed.

Література

1. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права 16 грудня 1966 р. – К. : Право: Укр. правнича фундація, 1995. – 40 с.

2. Конституція України. Прийнята на V сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. № 254к / 96-ВР // Відом. Верх. Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

3. Про примусову чи обов'язкову працю: Конвенція МОП від 28 червня 1930 р. № 29 // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда 1919–1956. – Т. 1. Международное Бюро Труда. – Женева, 1991. – С. 198.

4. Про скасування примусової праці: Конвенція МОП від 25 червня 1957 р. № 105 // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. – Т. 2. Международное Бюро Труда. – Женева. – 1991. – С. 1162.

5. Європейська Конвенція про захист прав людини та основних свобод від 4 листопада 1950 р. // Права человека: Сб. универсальных и региональных международных док. / сост. Л.Н. Шестаков. – М., 1990. – С. 86.

6. Проект Трудового кодексу України: за станом на 10 грудня 2009 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://gska2.rada.gov.ua:8080/pls/zweb_n/webpros4_1?id=&pf3511=3097.

7. Трудовой кодекс Российской Федерации (офици. текст от 30 декабря 2001 г.) [Текст] : Постатейный научно-практический комментарий / [А.Т. Гаврилов, В.В. Куликов, М.И. Посошкова, А.П. Починок]. – М. : ЗАО «Библиотечка «Российской газеты», 2002. – 591 с.

8. Жернаков В.В. Поняття примусової праці за законодавством України / В.В. Жернаков // Право України. – 1997. – № 10. – С. 35–43.

9. Андрушко В.К. Спірні моменти судової практики у світлі нового тлумачення поняття «примусової праці» / В.К. Андрушко, Р.І. Кондратьєв // Право України. – 1998. – № 3. – С. 31–32.

10. Процевський О.І. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України / О.І. Процевський // Право України. – 1999. – № 6. – С. 101–105.

11. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322–VIII // Відом. Верх. Ради УРСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.

