

УДК 349.2

**Р.А. Булава,**  
здобувач третього (освітньо-наукового)  
рівня вищої освіти, ОНП «Право», Спеціальність 081 Право  
Харківського національного педагогічного  
університету імені Г.С. Сковороди  
[https:// orcid.org 0009-0007-8002-5281](https://orcid.org/0009-0007-8002-5281)

## **ПРАВО НА ПРАЦЮ ТА ЗАБОРОНА ПРИМУСОВОЇ ПРАЦІ: ПОШУК ЧІТКИХ МЕЖ І ГАРАНТІЙ**

**Анотація.** У сучасних умовах трансформації соціально-економічних відносин і посилення інтеграційних процесів особливої актуальності набувають питання забезпечення права на працю та дотримання заборони примусової праці як одного з базових міжнародних стандартів у сфері прав людини. Примусова праця залишається стійким негативним явищем, що проявляється у різних формах і не втрачає актуальності навіть у державах із розвиненими правовими системами. Її існування підриває засади свободи праці, нівелює людську гідність та створює загрози для ефективної реалізації соціально-економічних прав.

У статті розглядається співвідношення права на працю та заборони примусової праці крізь призму людиноцентричної парадигми правового регулювання. Особлива увага приділяється з'ясуванню змістовних і нормативних меж примусової праці, її відмежуванню від суміжних правових явищ, а також аналізу доктринальних підходів до розуміння примусу у сфері праці. Підкреслюється значення людської гідності як конституційної цінності, що визначає допустимі межі втручання держави та роботодавця у реалізацію свободи праці.

Значну увагу приділено міжнародно-правовим стандартам заборони примусової праці, сформованим у межах універсальних договорів з прав людини та актів Міжнародної організації праці, а також проблемам їх імплементації у національне законодавство України. Наголошується, що ефективність заборони примусової праці залежить не лише від формального закріплення відповідних норм, а й від наявності чітких критеріїв правової кваліфікації примусової праці та дієвих юридичних гарантій її недопущення.

Зроблено висновок про необхідність подальшого вдосконалення правового регулювання у сфері заборони примусової праці з урахуванням міжнародних стандартів, сучасних викликів ринку праці та потреб забезпечення реальної свободи трудової діяльності в Україні.

**Ключові слова:** принципи трудового права, право на працю, трудові права, трудовий договір, трудові правовідносини, праця, працівник, роботодавець, свобода волі, свобода праці, заборона примусової праці, євроінтеграція, захист трудових прав, гарантії.



*Постановка проблеми.* Право на працю належить до фундаментальних соціально-економічних прав людини та визнається одним із ключових елементів сталого розвитку суспільства. Водночас його реалізація нерозривно пов'язана із заборонаю примусової праці як універсальним міжнародно-правовим стандартом, спрямованим на запобігання експлуатації людини та захист свободи вибору трудової діяльності. У цьому контексті особливої актуальності набуває проблема доктринально та нормативно обґрунтованого розмежування права на працю і примусової праці як правового феномена, що за своєю сутністю є несумісним із природою трудової свободи та людиноцентричною концепцією прав людини.

Сучасні трансформації ринку праці, розвиток нестандартних форм зайнятості, поширення гнучких моделей трудових відносин, а також надзвичайні правові режими, зокрема воєнний стан, істотно ускладнюють правове визначення меж допустимого втручання держави та роботодавця у сферу реалізації трудової свободи особи. За таких умов зростає ризик підміни гарантій права на працю заходами, що за своєю суттю можуть набувати ознак прихованої або інституційно легалізованої примусової праці.

Особливу проблемність становить відсутність у національному законодавстві чітких, системно узгоджених критеріїв відмежування примусової праці від суміжних правових явищ, виконання робіт у межах публічної служби, заходів мобілізаційного характеру або виконання робіт в умовах надзвичайних ситуацій. Наявні нормативні конструкції часто мають декларативний характер, не забезпечують належного балансу між публічними інтересами та правами людини і залишають простір для неоднакового правозастосування.

Додатковим чинником актуалізації проблеми є необхідність гармонізації національного трудового законодавства з міжнародними та європейськими стандартами у сфері заборони примусової праці, що передбачає не лише формальне відтворення відповідних норм, а й їх змістовну імплементацію через ефективні юридичні гарантії. Відсутність чітко окреслених меж між правом на працю та заборонаю примусової праці негативно впливає на рівень правової визначеності, ускладнює судовий захист трудових прав і послаблює довіру до державних інститутів.

У зв'язку з цим постає науково-практична проблема формування цілісного доктринального підходу до визначення співвідношення права на працю та заборони примусової праці, встановлення їх чітких меж, а також розроблення ефективної системи юридичних гарантій, здатних забезпечити реальну свободу праці в умовах сучасних соціально-економічних і правових викликів.

*Аналіз останніх досліджень.* Питання, пов'язані з нормативно-правовим регулюванням заборони примусової праці в Україні, неодноразово ставали предметом наукових досліджень вітчизняних учених, зокрема В. В. Жернакова

[8], О. І. Процевського [9], О. О. Конопельцевої [10], О. А. Ситницької [12], О. О. Войтенка [13], Є. В. Краснова [14] та інших. Водночас значущість проблеми забезпечення свободи праці й ефективної реалізації заборони примусової праці в умовах сучасних соціально-економічних трансформацій зумовлює необхідність подальших комплексних наукових досліджень у цьому напрямі.

*Формулювання мети статті (постановка завдання).* Метою статті є комплексне наукове дослідження співвідношення права на працю та заборони примусової праці з метою з'ясування їх змістовних і нормативних меж, доктринальних підходів до розуміння примусової праці, а також визначення ролі міжнародних стандартів і юридичних гарантій у забезпеченні свободи праці та захисті людської гідності в національному правопорядку України.

*Виклад основного матеріалу.* Усвідомлення фундаментального значення свободи праці як складової людської гідності та невід'ємного елементу права на працю зумовило формування на міжнародному рівні стійкого підходу до категоричного неприйняття примусової праці у будь-яких її проявах. Свобода праці у цьому контексті розглядається не лише як юридично гарантована можливість вибору трудової діяльності, а як форма реалізації людської гідності у сфері соціально-економічних відносин, що унеможливує зведення особи до об'єкта примусу або засобу досягнення публічних чи приватних інтересів.

Концептуальне значення людської гідності як ціннісної основи права на працю послідовно підкреслюється у правових позиціях Конституційний Суд України, який наголошує, що гідність людини має подвійний конституційний вимір: з одного боку, вона є самостійним суб'єктивним правом, гарантованим статтею 28 Конституції України, а з іншого «базовою конституційною цінністю, що наповнює змістом усю систему прав і свобод людини, визначає їх сутність і виступає критерієм допустимості будь-яких обмежень» [2]. Такий підхід знаходить нормативне підтвердження у положеннях статей 3, 21 та 68 Конституції України, які закріплюють пріоритет людини, її гідності та рівності у правах як фундамент людиноцентричної моделі правового регулювання [1].

У світлі зазначеного заборона примусової праці постає не ізольовано, а як системоутворюючий принцип, що визначає межі допустимого втручання держави та інших суб'єктів у сферу реалізації свободи праці. Саме тому припинення практик примусової праці набуло характеру одного з пріоритетних напрямів консолідації зусиль держав у межах міжнародного співробітництва, спрямованого на забезпечення поваги до людської гідності та реальної свободи праці.

Україна, будучи учасницею широкого кола міжнародно-правових договорів, які встановлюють заборону примусової праці та визначають мінімальні стандарти її недопущення, інтегрувала відповідні міжнародні зобов'язання у національний правопорядок. Водночас формальне приєднання до таких актів

саме по собі не забезпечує належного рівня реалізації закріплених у них положень. Вирішального значення набуває якість імплементації міжнародно-правових стандартів у національне трудове законодавство, а також ефективність національних правових механізмів, здатних гарантувати реальну, а не декларативну заборону примусової праці.

Ефективність правового регулювання у сфері протидії примусовій праці безпосередньо залежить від гармонійного та системно узгодженого поєднання норм національного і міжнародного права. Такий підхід передбачає не лише нормативне відтворення відповідних заборон, а й формування дієвої системи юридичних гарантій їх дотримання, включно з чіткими критеріями правової кваліфікації примусової праці, ефективними механізмами контролю та доступними засобами захисту. У цьому зв'язку особливої актуальності набуває науковий аналіз міжнародно-правових актів, що містять положення щодо заборони примусової праці, з метою з'ясування їх концептуального змісту, сфери дії та ступеня інтеграції у вітчизняну систему трудового права.

Глобальний характер проблеми примусової праці, її транснаціональні прояви та здатність адаптуватися до нових соціально-економічних умов зумовлюють необхідність вироблення уніфікованих підходів до її розуміння та правової кваліфікації.

Відсутність єдності у тлумаченні поняття примусової праці, а також множинність термінологічних конструкцій, що використовуються для позначення форм примусу до праці, створюють передумови для правової невизначеності та неоднакового правозастосування. Саме тому міжнародне право відіграє ключову роль у формуванні універсальних дефініцій і критеріїв, які дозволяють відмежовувати примусову працю від суміжних правових явищ та забезпечувати належний рівень правової визначеності.

Спільні зусилля держав у напрямі протидії примусовій праці знайшли своє найбільш послідовне відображення в міжнародно-правових актах, що заклали концептуальні основи заборони примусової праці та визначили орієнтири для подальшого розвитку національних правових систем. У цьому контексті дослідження міжнародних стандартів заборони примусової праці та механізмів їх імплементації в Україні виступає необхідною передумовою забезпечення реального змісту права на працю та зміцнення людиноцентричної моделі трудового права.

Становлення міжнародно-правового механізму заборони примусової праці має тривалу історію та було зумовлене необхідністю подолання найбільш грубих форм експлуатації людини. Перші системні кроки у цьому напрямі були здійснені після прийняття «у 1926 році Лігою Націй Конвенції про рабство. І вже у 1930 році на 14-й сесії Генеральної конференції Міжнародної організації праці у процесі численних суперечок представників підприємців та професій-

них спілок була прийнята Конвенція № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю» [3, с.170].

Відповідно до положень Конвенції № 29, поняття «примусова чи обов'язкова праця» охоплює будь-яку роботу або службу, виконання якої вимагається від особи під загрозою застосування певних санкцій і на яку вона не надала добровільної згоди [4]. Водночас важливо підкреслити, що зазначена Конвенція не встановлює абсолютної та негайної заборони всіх форм примусової праці, а покладає на держави-учасниці зобов'язання поступово ліквідувати її застосування в усіх проявах у максимально стислі строки. Україна приєдналася до цієї Конвенції 10 серпня 1956 року, взявши на себе відповідні міжнародні зобов'язання.

Система міжнародно-правових гарантій заборони примусової праці не обмежується лише актами МОП. Вагоме значення у цій сфері мають також універсальні договори з прав людини, зокрема Міжнародний пакт про громадянські і політичні права 1966 року [5], який у статті 8 прямо закріплює заборону примусової праці, а також Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 року, що проголошує право кожної особи на можливість заробляти собі на життя працею, вільно обраною або на яку вона добровільно погодилася [6].

Доповненням до Конвенції №29 стала Конвенція МОП №105 «Про скасування примусової праці» 1957 року, яка значно розширила перелік заборонених форм примусової праці [7].

Аналіз положень Конвенцій МОП № 29 та № 105 дає підстави стверджувати, що примусова праця може використовуватися як інструмент політичного тиску чи ідеологічного впливу, як спосіб покарання за висловлення певних переконань, як метод мобілізації робочої сили в інтересах економічного розвитку, як засіб забезпечення трудової дисципліни, санкціонування участі у страйках або як форма дискримінації. Такий широкий перелік форм примусу свідчить про комплексний характер проблеми та необхідність її багатовимірного правового регулювання.

З доктринальної точки зору примусову працю характеризує наявність двох ключових юридично значущих ознак. По-перше, йдеться про відсутність вільного та усвідомленого волевиявлення особи щодо вступу у трудові правовідносини або виконання певної роботи. По-друге, визначальною є наявність загрози застосування санкцій або інших форм примусу у разі відмови від виконання трудових обов'язків, що може проявлятися, зокрема, у вигляді звільнення, матеріальних стягнень чи позбавлення належних виплат.

Для з'ясування сутнісних характеристик примусу як системоутворювального елементу необхідно звернутися до наукового підходу, сформульованого В. В. Жернаковим: «Необхідна або вимушена праця – це праця, мотиви до якої

знаходяться зовні щодо «его» 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» [8, с. 36].

О. І. Процевський акцентував увагу на тому, що примусова праця у розумінні Конвенції МОП № 29 пов'язана насамперед із наявністю зовнішнього примусу та загрози санкцій у разі відмови від виконання трудових обов'язків, тоді як необхідна праця характеризується іншими змістовими ознаками та зазначав, що «примусова або обов'язкова праця, як це сформульовано у Конвенції МОП № 29, та робота, виконання якої вимагається від будь-якої особи під загрозою покарання за відмову від її виконання. Необхідна праця – вкрай потрібна, закономірна праця. Коли ж мова йде про обов'язкову працю, то відразу з'являється відтінок повинності, примушування, приневолення» [9, с. 103].

У межах наукового розмежування примусової та необхідної праці обґрунтованою є позиція, згідно з якою ці правові явища мають різну соціально-правову природу та не можуть розглядатися як тотожні. У цьому контексті В. В. Жернаков пропонує системний підхід до їх відмежування, виокремлюючи низку критеріїв, що дозволяють чітко ідентифікувати специфіку примусової праці у порівнянні з необхідною. Зокрема, науковець зазначає, що «у примусовій праці завжди наявний суб'єкт примусу (особа або орган, до компетенції якого належить організація праці у широкому розумінні), тоді як у необхідній праці таким чинником виступають об'єктивні обставини; примусова праця обов'язково передбачає елемент примусу, що проявляється через існування юридичного зв'язку між «повноважним» і «зобов'язаним» суб'єктами, НАТОмість необхідна праця здійснюється внаслідок усвідомлення особою її необхідності та соціальної корисності; примусова праця здебільшого виконується в інтересах держави, суспільства, підприємства або роботодавця, тоді як необхідна праця має переважно утилітарний характер; примусова праця характеризується нижчим ступенем узгодженості між зовнішніми чинниками та внутрішнім переконанням особи, у той час як необхідна праця, навпаки, відзначається значним збігом зовнішніх і внутрішніх факторів, що зумовлюють її виконання» [8, с. 36–37].

«Причиною необхідної праці людини є її внутрішнє переконання та особисте бажання щодо реалізації свого невід'ємного права на працю. Натомість для примусової праці характерною є наявність примусу (тиску) від суб'єкта, що не виконує роботу» [10, с. 100].

Подібні критерії було покладено в основу ідентифікації примусової праці у доповіді «Глобальний Альянс проти примусової праці», представленої Генеральним директором Міжнародне бюро праці на Міжнародна конференція праці у 2005 році. Застосування зазначених ознак дало змогу систематизувати у цьому документі понад двадцять форм примусової праці, які виявляються як у

межах формально легальних, так і в нелегальних відносинах залучення осіб до трудової діяльності [11, с. 6].

Виокремлені підходи до розуміння ознак примусової праці отримали подальший розвиток і підтримку у працях вітчизняних науковців, зокрема О. А. Ситницької [12, с. 157], О. О. Конопельцевої [10, с. 99], О. О. Войтенка [13, с. 114], що свідчить про їх усталеність у сучасній доктрині трудового права та підтверджує наукову обґрунтованість відповідних критеріїв правової ідентифікації цього явища.

Є.В. Краснов «розрізняє примусову працю, яка може бути нормальною трудовою практикою, але з різним ступенем регулярності. Взнявши за основу цей критерій, автор вказує, що примусова праця може бути щоденною (кожен робочий день або впродовж усього робочого часу); регулярною або систематичною; нерегулярною (час від часу (випадково, зрідка))» [14, с. 93].

Форми прояву примусової праці безпосередньо залежать від характеру загрози та виду покарання, що застосовується або може бути застосоване до особи з метою схилення її до виконання трудових обов'язків. У цьому аспекті визначальним є не лише сам факт виконання роботи, а насамперед спосіб впливу на волевиявлення працівника та характер обмежень його правового статусу.

У науковій літературі обґрунтовано зазначається, що в межах трудових правовідносин як прояви примусу до праці можуть розглядатися, зокрема, вимоги виконувати роботу, які супроводжуються погрозами застосування санкцій у разі відмови від виконання відповідного наказу; використання обману або свідомо неправдивих обіцянок щодо змісту, виду чи умов праці; затримка або не виплата заробітної плати; незаконне утримання документів, що посвідчують особу працівника [10, с. 100; 13, с. 114]. Зазначені дії поєднують наявність елемента примусу, який істотно обмежує свободу трудового вибору та ставить працівника у залежне становище.

Водночас у доктрині трудового права наголошується на неприпустимості ототожнення примусової праці з низьким рівнем оплати праці або незадовільними умовами її виконання. Такі явища, хоча й можуть свідчити про порушення трудових прав, самі по собі не завжди утворюють склад примусової праці. Принциповим у цьому контексті є проведення чіткої межі між протиправним примусом та несприятливими умовами трудової діяльності, які не позбавляють особу можливості вільного вибору поведінки. За умов низької оплати праці працівник, як правило, зберігає право самостійно вирішувати питання щодо припинення трудових відносин або їх продовження [12, с. 157].

Окремої уваги потребує і проблема так званої економічної залежності працівника. У наукових дослідженнях підкреслюється, що поняття примусової праці не охоплює ситуації, за яких особа продовжує працювати виключно з мотивів економічної доцільності або через переконання у відсутності альтер-

нативної зайнятості. Навіть у разі істотної матеріальної залежності від роботодавця визначальним залишається питання наявності або відсутності зовнішнього примусу у вигляді загрози покарання, а не лише суб'єктивне сприйняття складності зміни місця роботи [12, с. 157].

Таким чином, для кваліфікації певних дій як примусової праці вирішальне значення має не рівень оплати чи якість умов праці, а наявність таких способів впливу, які позбавляють працівника реальної свободи волевиявлення та підпорядковують його трудову поведінку волі іншого суб'єкта. Саме цей підхід відповідає міжнародним стандартам заборони примусової праці та забезпечує доктринально обґрунтоване розмежування між порушеннями трудового законодавства і власне примусовою працею.

Сучасна доктрина трудового права виходить з того, що примус як юридичне явище має поліформний характер і не зводиться виключно до прямого примушування особи до виконання трудової функції. У сфері праці примус може реалізовуватися через різноманітні механізми впливу на волевиявлення працівника, спрямовані на обмеження обсягу його трудових прав, звуження змісту правового статусу або створення ситуацій, за яких формально гарантовані права втрачають реальну здатність до здійснення. Ключовою ознакою примусу у праві є застосування або загроза застосування негативних заходів, що мають на меті підпорядкування поведінки суб'єкта волі іншої сторони правовідносин. При цьому загроза покарання у трудовій сфері не обмежується фізичним впливом, а здебільшого набуває опосередкованих форм, зокрема психологічного чи матеріального тиску. До таких форм належать погрози застосування дисциплінарних стягнень, позбавлення заробітної плати або інших передбачених законодавством виплат, обмеження доступу до виконання трудових обов'язків чи створення перешкод для допуску працівника до роботи.

Водночас слід визнати, що наявні юридичні механізми протидії примусу у сфері праці не забезпечують належного рівня захисту прав працівника. Особливо проблематичним є доведення фактів непрямого або прихованого примусу, який реалізується через формально правомірні управлінські рішення, але за своїм фактичним змістом спрямований на придушення свободи волевиявлення особи. Така ситуація зумовлює високий рівень латентності відповідних порушень та ускладнює їх ефективне правове реагування.

За цих умов об'єктивно постає потреба у подальшому розвитку законодавчого регулювання заборони примусу у сфері праці.

*Висновки дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі.* Право на працю та заборона примусової праці перебувають у тісному нормативному та змістовному взаємозв'язку, оскільки реалізація свободи трудової діяльності неможлива без усунення будь-яких форм примусу до праці. Заборона примусової праці в цьому сенсі виступає необхідною умовою здійс-

нення права на працю, визначаючи межі допустимого впливу держави й інших суб'єктів на волевиявлення особи у сфері трудових відносин та унеможливаючи використання праці всупереч її вільному вибору.

Людська гідність у цьому контексті має системоутворююче значення, оскільки саме вона визначає спрямованість правового регулювання трудових відносин і слугує критерієм оцінки будь-яких форм примусу до праці. Свобода праці постає не лише як можливість вибору виду трудової діяльності, а як форма самореалізації особи, несумісна з практиками примусу, підпорядкування або позбавлення автономії волевиявлення.

Міжнародно-правові стандарти заборони примусової праці сформували універсальні підходи до її розуміння та правової кваліфікації, які визначають орієнтири для розвитку національного трудового законодавства. Водночас ефективність реалізації цих стандартів залежить не від формального закріплення заборон, а від наявності чітких нормативних критеріїв і дієвих юридичних гарантій, здатних забезпечити реальну свободу праці. Примус у сфері праці має множинність форм реалізації і може проявлятися як у прямому, так і в опосередкованому вигляді, зокрема через психологічний чи матеріальний тиск.

Подальший розвиток наукових розвідок у цій сфері доцільно спрямовувати на поглиблення доктринального розмежування примусової праці та суміжних правових явищ, удосконалення системи юридичних гарантій свободи праці, а також на пошук ефективних механізмів запобігання і протидії прихованим формам примусу. Це сприятиме підвищенню рівня правової визначеності, зміцненню захисту права на працю та утвердженню людиноцентричної моделі трудового права в Україні.

### Література

1. Конституція України. Закон від 28.06.1996р. №254к/96-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>;
2. Рішення Великої палати Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 49 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) пункту 12 розділу I Закону України «Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів України» від 28 грудня 2014 року № 76–VIII від 22 травня 2018 року № 5-р/2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v005p710-18#Text>;
3. Пласкач С. Заборона примусової праці у міжнародно-правових актах. URL: <https://publications.lnu.edu.ua/bulletins/index.php/law/article/view/10155/10158>;
4. Конвенція Міжнародної організації праці № 29 про примусову чи обов'язкову працю. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_136#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_136#Text);
5. Міжнародний пакт про громадянські та політичні права. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_043#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text);
6. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text);
7. Конвенція Міжнародної організації праці № 105 про скасування примусової праці. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_013#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_013#Text);
8. Жернаков В. В. Поняття примусової праці за законодавством України. Право України. 1997. № 10. С. 35–39;
9. Процевський О. І. Новий зміст права на працю –

основа реформування трудового законодавства України. *Право України*. 1999. № 6. С. 101–105; **10.** Конопельцева О.О. Заборона примусової праці як принцип трудового права. *Право на інновації*. №2 (18). 2017. С. 98–104; **11.** Доповідь Генерального директора «Глобільний альянс проти примусової праці». Міжнародна конференція праці, 93-я сесія, 2005. Доклад I (B). Міжнародне бюро праці. Женева. 12. Ситницька О.А. Заборона примусової праці у трудовому законодавстві України. *Університетські наукові записки*. 2011. № 3 (39). С. 156–162; **13.** Войтенко О.О. Заборона примусової праці у трудовому законодавстві України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2019. № 3. С. 114–116. URL: [http://www.lsej.org.ua/3\\_2019/31.pdf](http://www.lsej.org.ua/3_2019/31.pdf); **14.** Краснов Є.В. Поняття та форми примусової праці. *Актуальні проблеми держави і права*. Одеса : Юрид. літ., 2008. Вип. 37. С. 89–94; **15.** Процевський О.І. Заборона примусової праці як складова принципу свободи праці. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди*. 2014. Вип. 22. С. 30–40.

## THE RIGHT TO WORK AND THE PROHIBITION OF FORCED LABOR: THE SEARCH FOR CLEAR LIMITS AND GUARANTEES

R. Bulava

**Abstract.** In the current conditions of transformation of socio-economic relations and strengthening of integration processes, the issues of ensuring the right to work and compliance with the prohibition of forced labor, as one of the basic international standards in the field of human rights, are of particular relevance. Forced labor remains a persistent negative phenomenon that manifests itself in various forms and does not lose its relevance even in states with developed legal systems. Its existence undermines the principles of freedom of labor, violates human dignity, and creates threats to the effective implementation of socio-economic rights.

The article examines the relationship between the right to work and the prohibition of forced labor through the prism of a human-centric paradigm of legal regulation. Special attention is paid to clarifying the substantive and normative boundaries of forced labor, its distinction from related legal phenomena, as well as the analysis of doctrinal approaches to understanding coercion in the labor sphere. The importance of human dignity as a constitutional value that determines the permissible limits of state and employer intervention in the implementation of freedom of labor is emphasized.

Considerable attention is paid to international legal standards prohibiting forced labor, formed within the framework of universal human rights treaties and acts of the International Labor Organization, as well as to the problems of their implementation in Ukraine's national legislation. It is emphasized that the effectiveness of the prohibition of forced labor depends not only on the formal consolidation of the relevant norms, but also on the presence of clear criteria for the legal qualification of forced labor and effective legal guarantees for its prevention.

The conclusion is made about the need for further improvement of legal regulation in the field of prohibition of forced labor, taking into account international standards, modern challenges of the labor market, and the need to ensure real freedom of labor activity in Ukraine.

**Key words:** principles of labor law, right to work, labor rights, labor contract, labor relations, labor, employee, employer, freedom of will, freedom of labor, prohibition of forced labor, European integration, protection of labor rights, guarantees.