

УДК 349.2

<https://doi.org/10.34142/23121661.2024.39.20>

orcid. org / 0009-0007-8002-5281

© Булава Р.А., 2024

**Р.А. Булава****ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ МІЖНАРОДНИХ  
СТАНДАРТІВ ЩОДО ЗАБОРОНИ  
ПРИМУСОВОЇ ПРАЦІ У НАЦІОНАЛЬНЕ  
ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ****R. Bulava****IMPLEMENTATION OF INTERNATIONAL  
STANDARDS REGARDING THE  
FORBIDDEN PROHIBITION WORK IN THE  
NATIONAL LEGISLATION OF UKRAINE**

**Анотація.** Однією з тенденцій сучасності є посилення процесів інтеграції, залучення держав до загальноприйнятих та загальновизнаних цінностей, розширення сфери міжнародно-правового регулювання. Світова спільнота досить активно бореться з порушенням заборони примусової праці, адже примусова праця залишається негативним феноменом сучасності. Випадки порушення заборони примусової праці мають місце навіть в розвинених країнах. Експерти Міжнародної організації праці визначають примусову працю як глобальну проблему, яка потребує найскорішого вирішення, оскільки у випадках використання примусової праці порушуються інтереси багатьох людей. Усвідомлення неприпустимості примусової праці стало підґрунтям для формування правового регулювання трудових правовідносин на засадах свободи праці, яка передбачає можливість вільно обирати як працювати або не здійснювати трудову діяльність.

Україна активно долучилась до зазначених процесів як учасник відповідних міжнародно-правових договорів, угод та конвенцій та несе політико-правовий обов'язок неухильно дотримуватись сформульованих у цих міжнародних актах приписів.

Автор зазначає, що обрання Україною євроінтеграційного вектору подальшого розвитку стало основою для формування вимог щодо адаптації усіх сфер життя до міжнародних стандартів. Не виключенням стала й сфера заборони примусової праці. В Україні заборона примусової праці регулюється низкою міжнародно-правових актів та нормативно-правовими актами національного законодавства. Причому процес реформування та гармонізації трудового законодавства відбувається протягом тривалого часу, оцінюється позитивно, але й має певні недоліки. Ефективність подальшої гармонізації законодавства залежить від багатьох чинників, серед яких науковці відзначають комплексний підхід, врахування особливостей національного законодавства та урахування критеріїв адаптивності до чинних нормативно-правових актів.

**Ключові слова:** трудовий договір, трудові правовідносини, праця, заборона примусової праці, євроінтеграція, захист трудових прав.

**Abstract.** One of the modern trends is the strengthening of integration processes, the involvement of states in generally accepted values and the expansion of the sphere of international legal regulation. The world community is quite actively fighting against the violation of the prohibition of forced labor, because forced labor remains a negative phenomenon of our time. Cases of violation of the ban on forced labor occur even in developed countries. Experts of the International Labor Organization define forced labor as a global problem that needs to be solved as soon as possible, because the interests of many people are affected when forced labor is used. Awareness of the inadmissibility of forced labor became the basis for the formation of legal regulation of labor relations on the basis of freedom of labor, which provides the opportunity to freely choose how to work or not to perform labor activities.

Ukraine has actively joined the mentioned processes as a participant in relevant international legal treaties, agreements and conventions and bears the political and legal obligation to strictly adhere to the prescriptions formulated in these international acts.

The author notes that Ukraine's choice of the European integration vector of further development became the basis for the formation of requirements for the adaptation of all spheres of life to international standards. The field of prohibition of forced labor was no exception. In Ukraine, the prohibition of forced labor is regulated by a number of international legal acts and normative legal acts of national legislation. Moreover, it is not only fundamentally important for the legislator to establish certain rules of behavior in the work process, and provide appropriate means and methods of their implementation, encourage subjects of labor law to the proper behavior, to prevent socially harmful behavior that may harm the interests of the subjects of labor relations. In this connection, the normative consolidation of the principle prohibition of forced labor as one of the main principles of legal regulation of labor relations and others relations directly related to them is necessary a guarantee of labor rights and legal interests of the employee.

The process of reforming and harmonizing labor legislation has been going on for a long time, it is evaluated positively, but it also has certain shortcomings. The effectiveness of further harmonization of legislation depends on many factors, among which scientists note a comprehensive approach, taking into account the peculiarities of national legislation and taking into account the criteria of adaptability to the current legal acts.

**Key words:** employment contract, labor relations, work, prohibition of forced labor, European integration, protection of labor rights.

*Постановка проблеми.* Світова спільнота досить активно бореться з порушенням заборони примусової праці, адже примусова праця залишається негативним феноменом сучасності. Будь-які порушення заборони примусової праці позбавляють особу можливості вільної реалізації права на працю.

Країни світу максимально концентрують свою увагу на актуальних питаннях припинення використання примусової праці: формування ефективної державної політики, розроблення алгоритмів та механізмів протидії використання примусової праці тощо. Проте, боротьба із порушенням заборони примусової праці є однією з найскладніших проблем сучасного світу. Україна активно долучилась до зазначених процесів як учасник відповідних

міжнародно-правових договорів, угод та конвенцій та несе політико-правовий обов'язок неухильно дотримуватись сформульованих у цих міжнародних актах приписів.

При формуванні національного галузевого законодавства в основу покладаються відповідні міжнародні принципи та приписи. «Заборона примусової праці є принципом сучасного трудового права, адже саме її покладено в основу норм, що регулюють трудові відносини. Стандарт визначення цієї конструкції визначено у нормах міжнародного права, які, відповідно до ст. 9 Конституції України, у тому випадку, коли на їх обов'язковість згоду надано Верховною Радою України, є частиною національного законодавства» [1, с. 2]. Актуальністю зазначеної тематики обґрунтовується необхідність проведення комплексних досліджень питань заборони примусової праці.

*Аналіз останніх досліджень.* Питання, що пов'язані із нормативно-правовим регулюванням заборони примусової праці в Україні були предметом наукових досліджень М. Ждана [2], В. Жернакова [3], О. Коваленко [1], Є. Краснова [4], О. Процевського [5], О. Ситницької [6] тощо. Проте важливість зазначеної теми актуалізує необхідність проведення наукових досліджень у цьому напрямі.

*Формулювання мети статті (постановка завдання).* Метою статті є дослідження актуальних питань, пов'язаних з імплементацією міжнародних стандартів щодо заборони примусової праці у національне законодавство України.

*Виклад основного матеріалу.* Сучасність характеризується інтенсивністю глобалізаційних процесів, які створюють нові виклики. Глобалізація «підпорядкувала собі і продовжує підпорядковувати всі сфери людської діяльності» [7, с. 7].

«Універсальною тенденцією сучасності є розширення сфери міжнародно-правового регулювання, що відображає посилення інтеграційних процесів та намагання держав залучитися до загальноприйнятих цінностей, що вироблені людством. На правову систему в умовах глобалізації покладаються найважливіші завдання: легально-формальне закріплення відповідних глобалізаційних тенденцій, забезпечення входження держави у світове співтовариство; завдання з керування глобалізаційними процесами стосовно конкретної держави, їх обмеження, спрямування в певне русло» [8, с. 112].

Обрання Україною євроінтеграційного вектору подальшого розвитку та руху стало основою для формування вимог щодо адаптації усіх сфер життя до міжнародних стандартів. Не виключенням стала й сфера заборони примусової праці.

«Активні інтеграційні процеси України до світового співтовариства, а також членство нашої держави у Міжнародній організації праці, закономірно

спричиняють необхідність імплементації норм міжнародного трудового права у вітчизняну практику. Більше того, міжнародні правові системи нерозривно пов'язані із національними, і цей зв'язок постійно посилюється» [9, с. 272].

В Україні заборона примусової праці регулюється такими міжнародно-правовими актами як Міжнародний пакт про громадянські та політичні права 1966 р. [10], Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р. [11], Конвенція Міжнародної організації праці № 29 про примусову чи обов'язкову працю 1930 р. [12], Конвенція Міжнародної організації праці № 105 про скасування примусової праці 1957 р. [13] тощо.

Відповідно до Конвенції МОП № 29 «Про примусову або обов'язкову працю» «кожний член Міжнародної організації праці, який ратифікує цю Конвенцію, зобов'язується скасувати застосування примусової чи обов'язкової праці в усіх її формах. З огляду на таке скасування примусова чи обов'язкова праця може застосовуватися протягом перехідного періоду виключно для громадських цілей на умовах і гарантіях, встановлених міжнародними нормами» [12].

Зазначена Конвенція визначає правовий зміст примусової праці: «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» [12].

Міжнародним пактом про громадянські і політичні права встановлена заборона примусової праці у статті 8 п. а) ч. 3. ст. 8: «нікого не можуть приневолювати до примусової чи обов'язкової праці». Водночас, ч. 1 ст. 8 встановлює заборону рабства і работоргівлі в усіх видах, ч. 2. забороняє утримання будь-якої особи у підневільному стані» [10]. Відповідно до п. «с» ч. 3 ст. 8 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права винятком з примусової чи обов'язкової праці є «праця, що виконується ув'язненою чи умовно звільненою особою; військова або альтернативна служба; служба під час надзвичайного становища; виконання звичайних громадських обов'язків» [10].

В міжнародних стандартах визначені наступні 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» [13].

Конвенцією МОП «Про скасування примусової праці» № 105 проголошується абсолютна заборона примусової праці. Положеннями зазначеної Конвенції покладається додатковий обов'язок на держави, які її ратифікували, «скасувати примусову або обов'язкову працю, вжити ефективних заходів щодо негайної і повної відміни наступних видів примусової чи обов'язкової праці і не вдаватися до будь-якої її форми:

- а) як засобу політичного впливу чи виховання або як засобу покарання за наявність чи за висловлювання політичних поглядів, чи ідеологічних переконань, протилежних усталеній політичній, соціальній, чи економічній системі;
- б) як методу мобілізації і використання робочої сили для потреб економічного розвитку;
- в) як засобу підтримання трудової дисципліни; г) як засобу покарання за участь у страйках; д) як заходу дискримінації за ознаками расової, соціальної і національної приналежності чи віросповідання» [13].

Ще одним із міжнародно-правових актів, яким також закріплена вимога щодо заборони примусової праці та, який заслуговує на увагу, є міжнародний стандарт Соціальна відповідальність SA 8000 [16]. Даний акт є міжнародним стандартом, що встановлює соціальну відповідальність і зобов'язання організацій перед персоналом і всім суспільством, що визначає умови впровадження соціальних якостей надання роботи. Поряд з визначенням стандартів трудових прав працюючих, SA 8000 базується на принципах Конвенцій Міжнародної організації праці, Загальної Декларації прав людини та Конвенції ООН з прав дитини.

«Згідно з цим міжнародним стандартом, компанія повинна дотримуватися національного законодавства й інших законів, які застосовують, а також виконувати інші вимоги, щодо яких вона бере на себе зобов'язання, а також цей стандарт. Тут ідеться про те, що роботодавець повинен поважати принципи міжнародних документів, зокрема Конвенцій МОП 29 та 105. У п. 10 розділу 3 стандарту SA 8000 подано визначення примусової праці, яке визнає такою: роботу, яку виконує людина під загрозою покарання, а не за власним бажанням або такою, що вимагають від неї для погашення боргу. Застосування цього стандарту вітчизняними роботодавцями сприятиме постійному поліпшенню умов наймання та виконання трудової діяльності, виконання етичних норм цивілізованого суспільства» [17].

Першими кроками імплементації міжнародних стандартів щодо заборони примусової праці в Україні можна назвати ст. 31 Кодексу законів про працю України, відповідно до якої «роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором» [18].

Згодом до Кодексу законів про працю України були внесені відповідні зміни про скасування дисциплінарного стягнення у вигляді переведення на іншу нижчеоплачувану роботу та пониження працівника в посаді на визначений строк.

У 1996 році заборона примусової праці була закріплена в Україні на конституційному рівні. Відповідно до ст. 43 Конституції України використання примусової праці забороняється [14]. Крім того, згідно з ч.3 ст. 43 Конституції України «не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан» [14]. Отже, на конституційному рівні закріплені винятки із поняття примусової праці. При цьому варто відзначити, що заборона примусової праці є похідною від принципу свободи праці, який визначається 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» [15, с.115].

01.11.1996 року Пленум Верховного Суду України у постанові №9 «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» зазначив, що «не можуть застосовуватися як такі, що суперечать Конституції, правила статей 32, 33, 34 КЗпП України, відомчих положень або 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» [19].

Отже, можна констатувати, що в Україні здійснюється впровадження міжнародних стандартів щодо заборони примусової праці. При цьому Україна зобов'язана не вдаватися до будь-якої з форм примусової праці та запобігати її можливим проявам. Проте, умови сучасності потребують формування нових підходів та системних змін у нормативно-правовому регулюванні трудових правовідносин.

Більшість науковців наголошують на необхідності прийняття Трудового кодексу України. Адже на сьогоднішній день трудові правовідносини врегульовані великою кількістю нормативно-правових актів, які суперечать міжнародним стандартам у сфері праці. Не всі нормативно-правові акти

корелюються зі змінами в суспільстві, державі, міжнародній спільноті тощо, що призводить до зростання порушень трудових прав громадян.

Крім того удосконалення нормативно-правового регулювання трудових правовідносин пов'язано й з процесом глобалізації та євроінтеграції. «Гармонізація трудового права України із правом Європейського Союзу має певні складнощі як загальнотеоретичного, так і галузевого характеру. Природа європейського права досить складна, вона обумовлена унікальністю співтовариств, які виникли як міжнародні організації і продовжують еволюціонувати» [20, с.663]. Дискусійним залишається питання меж запозичення правових норм, критеріїв їх адаптивності та механізмів гармонізації тощо.

*Висновки дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі.* Підводячи підсумок можна зазначити наступне. В умовах глобалізації всі держави максимально концентрують свою увагу на актуальних питаннях припинення використання примусової праці. Проте боротьба з таким негативним феноменом сучасності як використання примусової праці є однією з найскладніших проблем світу. Україна активно долучилась до зазначених процесів як учасник відповідних міжнародно-правових договорів, угод та конвенцій та несе політико-правовий обов'язок неухильно дотримуватись сформульованих у цих міжнародних актах приписів.

При формуванні національного галузевого законодавства в основу покладений один із принципів сучасного трудового права – заборона примусової праці.

Протягом тривалого часу в Україні відбувається процес реформування та гармонізації трудового законодавства, який науковцями, експертами, практиками оцінюється позитивно, але й має певні недоліки. Гармонізація законодавства стане ефективною лише за умови комплексного підходу та урахування критеріїв адаптивності до чинних нормативно-правових актів.

## Література

1. Коваленко О.О. Міжнародно-правові стандарти заборони примусової праці як витоки свободи волі сторін трудового договору при його зміні. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Україна і світ: теоретичні та практичні аспекти діяльності у сфері міжнародних відносин» (м.Київ, 19-20 квітня 2017 р.). К.:КНУКМ. Ч.1. С. 406-412. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/items/f5c5cf1b-7315-4b06-8c56-dd65309e24b6>.
2. Ждан М.Д. Принцип свободи договорів про працю та заборони примусової праці як основа реалізації права на працю в умовах євроінтеграції. Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди «Право», 2022. Вип. 34. С. 130–138.
3. Жернаков В. В. Поняття примусової праці за законодавством України. Право України. 1997. №10. С. 35–39.
4. Краснов Є. В. Поняття та форми примусової праці. Актуальні проблеми держави і права. 2008. Вип. 37. С. 89-94.
5. 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.
6. Ситницька О.А. Заборона примусової праці у трудовому законодавстві України.

Університетські наукові записки. 2001. №3 (39). С.156-162. 7. Юськів Б. М. Глобалізація і трудова міграція в Європі. Монографія. Рівне : Видавець О. М. Зень, 2009. 476 с.

8. Хаустова М.Г. Феномен глобалізації, різноаспектність визначення. URL: [https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/11307/1/Haustova\\_110-119.pdf](https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/11307/1/Haustova_110-119.pdf). 9. Огієнко І.В., Бажанов В.О., Бомбергер І.Л. Перспективи реформування трудового законодавства України в контексті імплементації норм міжнародного трудового права. URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/np/article/view/850/852>. 10. 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).

11. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text). 12. 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). 13. 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). 14. 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>. 15. Войтенко О.О. Заборона примусової праці в трудовому законодавстві України. URL: [http://www.lsej.org.ua/3\\_2019/31.pdf](http://www.lsej.org.ua/3_2019/31.pdf). 16. Міжнародний стандарт. Соціальна відповідальність (SA8000). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0015697-07#Text>.

17. Пласкач С. Заборона примусової праці в міжнародно-правових актах. URL: <http://publications.lnu.edu.ua/bulletins/index.php/law/article/view/10155/10158>. 18. Кодекс законів про працю України. Закон України від 10.12.1971р. №332-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>. 19. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя. Постанова Пленуму Верховного Суду України від 01.11.1996р. №9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96#Text>. 20. Прокопчук Ю.М. Імплементація міжнародних норм про працю у трудове право України. <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/34000/105-Prokopchuk.pdf?sequence=1>.