

# СОЦІАЛЬНЕ ПРАВО

УДК 349.22

## ЗАБОРОНА ПРИМУСОВОЇ ПРАЦІ У МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИХ АКТАХ

*С. Пласкач*

*Львівський національний університет імені Івана Франка,  
вул. Університетська, 1, Львів, Україна, 79000,  
e-mail: solyasolka@gmail.com*

Проаналізовано основні міжнародно-правові акти, якими закріплено вимогу щодо заборони примусової праці. Відзначено важливість оптимального поєднання правових інструментів національного законодавства та міжнародного права, мета яких сприяти поліпшенню умов наймання та виконання трудової діяльності. Наголошено, що взяті до уваги тлумачення Конвенції про захист прав людини й основоположних свобод, які проводить Європейський суд з прав людини, сприятимуть усуненню недоліків чинного трудового законодавства загалом, та реалізації принципу заборони примусової праці, зокрема.

Акцентовано на необхідності узгодження з міжнародно-правовими актами ратифікованих Україною положень трудового законодавства щодо вимог виконання роботи, необумовленої трудовим договором, у тому числі переведення працівників на іншу роботу, а також переміщення на інше робоче місце та зміну істотних умов праці.

Обґрунтовано важливість більш чіткого врегулювання питання заборони примусової праці на національному рівні та встановленні відповідальності роботодавця у трудових правовідносинах за примус до праці.

*Ключові слова:* трудовий договір, конвенція, переведення на іншу роботу, трудові правовідносини.

DOI: <http://dx.doi.org/10.30970/vla.2019.68.169>

Одним із пріоритетних напрямів концентрації зусиль країн світу є припинення використання примусової праці. Україна як учасниця багатьох міжнародних договорів, які містять норми щодо заборони примусової праці, також приєдналася до цього. Зважаючи на те, що запорукою ефективності правового регулювання відносин є гармонійне, оптимальне поєднання правових інструментів національного та міжнародного законодавства, вважаємо необхідним охарактеризувати міжнародно-правові акти, які містять норми щодо заборони примусової праці, з'ясувати ступіть їх імплементації у вітчизняне трудове законодавство.

Окремі наукові напрацювання, пов'язані із закріпленням заборони примусової праці в трудовому законодавстві України були предметом уваги в наукових працях: М. Вісьтак, В. Жернакова, Р. Кондратьєва, О. Куренного, Р. Лівшиця, Т. Парпан, П. Пилипенка, С. Прилипка, О. Процевського, О. Ситницької, А. М. Юшко, О. Ярошенка.

Світове співтовариство, розуміючи глобальність проблеми примусової праці, все більше уваги приділяє заходам, які б сприяли запобіганню цьому негативному явищу. Нині, стає очевидним, що існує необхідність вироблення єдиних підходів до розуміння поняття примусової праці та уніфікації термінів, які позначають різні

форми примусу до праці. Спільні зусилля держав у цьому напрямі знайшли своє відображення, насамперед, у міжнародно-правових актах.

Міжнародно-правовий акт як джерело трудового права – це формально визначений результат волевиявлення одного або декількох компетентних суб'єктів міжнародного права, що містять норми обов'язкового чи рекомендаційного змісту, спрямовані на врегулювання трудових та тісно пов'язаних із ними відносин [1, с. 12]. Україна ратифікувала основні міжнародні документи, які стосуються заборони примусової праці, таким способом, взявши на себе обов'язки з дотримання цих норм та викоринення цього явища у всіх його формах.

Частина норм міжнародно-правових актів, які містять норми щодо заборони примусової праці, вже знайшли своє місце у вітчизняному законодавстві. Насамперед, ідеться про ст. 43 Конституції України. Ця норма Основного Закону України, забороняє утворення та використання у трудовому праві будь-яких організаційно-правових форм залучення осіб до праці, що містять у собі елементи примусу [3, с. 3]. Також принцип заборони примусової праці реалізований у деяких нормативних приписах трудового законодавства. Зокрема, у чинному Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України) норма про заборону примусової праці викладена в ст. 31 як заборона роботодавцю вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором та в статтях 32–34, присвячених переведенню працівника на іншу роботу.

На міжнародному рівні, вперше, на питанні необхідності закріплення у правовому полі заборони примусової праці було зосереджено увагу після прийнятої у 1926 році Лігою Націй Конвенції про рабство. І вже у 1930 рjws на 14-й сесії Генеральної конференції Міжнародної організації праці (далі – МОП) у процесі численних суперечок представників підприємців та професійних спілок була прийнята Конвенція № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю» (далі – Конвенція № 29).

Відповідно до цієї Конвенції, термін «примусова чи обов'язкова праця» означає будь-яку роботу чи службу, що її вимагають від якої-небудь особи під загрозою якогось покарання і для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг. Зауважимо, що Конвенцією № 29 не встановлена безумовна заборона примусової праці, а лише вимога для держав, які її ратифікували, «скасувати застосування примусової, або обов'язкової, праці в усіх її формах у якомога коротший строк». Україна ратифікувала цю Конвенцію 10 серпня 1956 року.

Керуючись визначенням примусової праці, яке містить Конвенція № 29 можна констатувати, по-перше, заборона примусової праці стосується не лише трудових правовідносин, які виникають на підставі трудового договору, загалом, будь-якої сфери, де виконують роботу, надають послуги чи проходить служба. По-друге, робота чи служба, які виконують – виконують на добровільних засадах, за взаємною згодою сторін цих правовідносин. Очевидно, що тут також ідеться і про те, що особа вільна у своєму виборі: вступати чи не вступати у трудові правовідносини, а також вільна на прийняття рішення про їх припинення. Відсутність згоди особи на залучення до праці (служби) не може бути підставою для покарання у будь-який спосіб: ні шляхом фізичного, ні психологічного впливу на особу.

У трудових правовідносинах, способом впливу на працівника є, зокрема, заходи дисциплінарної відповідальності. Зауважимо, що до 1991 року КЗпП містив такі види дисциплінарних стягнень, як переведення на іншу нижчеоплачувану роботу та зміщення на іншу нижчу посаду на визначений строк. Законом Української Радянської Соціалістичної Республіки «Про внесення змін і доповнень

до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки» від 20 березня 1991 року [7] такі види дисциплінарних стягнень були скасовані, проте ще деякий час вони були передбачені у різних нормативно-правових актах, статутах та положеннях про дисципліну. З прийняттям у 1996 році Конституції України та введенням прямої заборони примусової праці, Пленум Верховного Суду України у своїй постанові «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» № 9 від 1 листопада 1996 р. наголосив, зокрема, 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 [8].

Взявши до уваги це роз'яснення, через деякий час, у нормативні акти, які встановлювали дисциплінарні стягнення за порушення трудової (службової) дисципліни були внесені зміни, якими ці стягнення було скасовано. Але, згодом, законодавець приймає Закон України «Про судоустрій і статус суддів» від 2 червня 2016 року, в ст. 53 якого для суддів встановлено такий вид дисциплінарного стягнення, як переведення до іншого суду без згоди судді [10].

Щодо цього, ще раз хотілося б наголосити, що норма про заборону примусової праці стосується будь-якої сфери, де виконують роботу чи проходить служба. Отже, такі заходи дисциплінарного впливу щодо суддів є неприпустимими.

Повертаючись до аналізу Конвенції № 29, відзначимо, що поряд із заборонаю застосування примусової праці вона містить винятки з цього правила. До поняття примусова чи обов'язкова праця не належить: 1) будь-яка робота чи служба, що її вимагають на підставі законів про обов'язкову військову службу та застосовують для робіт суто воєнного характеру; 2) будь-яка робота чи служба, що є частиною звичайних громадянських обов'язків громадян повністю самоврядної країни; 3) будь-яка робота чи служба, що її вимагають від якої-небудь особи внаслідок вироку, винесеного рішенням судового органу; 4) будь-яка робота чи служба, що її вимагають в умовах надзвичайних обставин, тобто у випадках війни або лиха, або загрози лиха, і взагалі обставини, що ставлять під загрозу або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови всього або частини населення; 5) дрібні роботи общинного характеру.

Конституція України містить три винятки з наведених. Проте не варто забувати, що оскільки Україна ратифікувала цю Конвенцію, то її положення можна застосовувати так само, як використовується українське законодавство.

У ст. 33 КЗпП України, присвяченій тимчасовим переведенням, закріплено один із таких винятків, а саме, йдеться про роботу, яку можуть проводити 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. Аналізуючи тимчасові переведення залежно від причин, що їх зумовлюють, Т. Парпан наголосила, що їх узагальнюючою ознакою є те, що всі вони ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей. Поряд із цим, автор відзначила, що з позицій заборони примусової праці в Україні будь-яке тимчасове переведення за відсутності виняткових обставин повинно бути визнано незаконним, якщо воно відбувається без згоди працівника [4, с. 10]. На думку В. Жернакова, працю, яку виконують за таких умов, можна віднести до категорії «необхідної праці». Її характерними ознаками є, по-перше, те, що без неї не можна обійтися, а, по-друге, її виконують під впливом зовнішніх чинників. Також автор звернув увагу на те, що таких ознак не позбавлена і примусова праця [3, с. 36].

Поряд із Конвенцією МОП № 29 було прийнято Рекомендацію № 35 «щодо непрямого примушування до праці» (далі – Рекомендація № 35), яка регламентує питання можливого непрямого примусу до праці. Керуючись змістом Рекомендації № 35, бачимо, що примусова праця може бути не лише у формі прямого примусу, а ще й непрямого. Прямий примус до праці, проявляється безпосередньо, без жодного наміру приховати примус. У разі використання ж непрямої примусової праці створюються необхідні передумови та умови для вимушеного виконання працівником роботи, начебто на перший погляд, за взаємною згодою сторін.

Рекомендації хоча і не є обов'язковими для держав-членів МОП, проте пропозиції, які вони містять, можуть стати поштовхом для закріплення та забезпечення реалізації трудових прав працівників.

Ще одним важливим документом, який був прийнятий з метою захисту особи, її гідності, переконань та заклик до народів світу охороняти права людини силою закону, стала прийнята у 1948 році Генеральною Асамблеєю ООН Загальна декларація прав людини (надалі – Загальна декларація). Аналізуючи її зміст на предмет заборони залучення особи до примусової праці, доцільно відзначити, що прямої вказівки на це в документі немає. Водночас, є низка положень, які стали підґрунтям для виокремлення такої незаперечної вимоги до учасників суспільних відносин. Серед таких відправних засад можна назвати ст. 4, яка закріпила, що ніхто не повинен бути в рабстві або у підневільному стані; рабство і работоргівля заборонені в усіх їх видах. Стаття 23 встановила, що кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, несправедливі і сприятливі умови праці; кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за рівну працю та те, що кожний працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне існування людини. Закріпивши право на працю, тут було водночас визначено зміст одного з основних принципів трудового права – свободи праці. Заборона примусової праці є складовою принципу свободи праці [11, с. 35].

Аналізуючи положення ст. 4 Загальної декларації, варто зробити застереження щодо поняття рабство та підневільна праця, про які тут ідеться. Вони не є тотожними за змістом, проте мають спільні риси. На відміну від примусової праці, рабство та підневільна праця передбачають суворіший контроль над особою та жорсткіші умови, в яких виконують працю, а також те, що підневільна особа не може ні змінити, ні уникнути цих умов. До того ж, примусова праця стосується скоріш виконання окремих видів робіт або надання послуг, які виконують не тривалий час (тимчасово) або додатково до основних обов'язків. Спільною рисою цих понять є, зокрема, наявність примусу у цих відносинах, у зв'язку з чим особа позбавлена можливості вільного вибору перебування в них.

Ще один стандарт примусової праці закріплено у Конвенції про захист прав людини й основоположних свобод від 4 листопада 1950 року. Ця Конвенція була ратифікована Україною у 1997 році. Відповідно до ст. 4 цієї Конвенції: ніхто не може бути присилуваний виконувати примусову чи обов'язкову працю. Також зазначено, що для цілей цієї статті значення терміна «примусова чи обов'язкова праця» не поширюється: а) на будь-яку роботу, виконання якої звичай вимагається під час призначеного тримання в умовах позбавлення свободи або під час умовного звільнення; б) на будь-яку службу військового характеру або у випадку, коли особа відмовляється від неї з мотивів особистих переконань у країнах, де така відмова визнається, службу, яка вимагається замість обов'язкової військової служби; в) на будь-яку службу, що вимагається у випадку надзвичайної ситуації або стихійного лиха, яке загрожує життю чи благополуччю суспільства; г) на будь-яку роботу чи службу, яка є частиною звичайних громадянських обов'язків.

Як бачимо, ця Конвенція закріпила чотири винятки, які повторюють ті, що закріплені Конвенцією № 29, але замість терміна «лихо або загроза лиха», тут вжито термін «стихійне лихо».

Конвенція про захист прав людини й основоположних свобод і нині залишається важливою та актуальною. Про це, зокрема, йдеться у Довіднику із застосування ст. 4 Європейської конвенції з прав людини. Тут наголошено, що важливо не забувати ані про особливий характер цієї Конвенції, ані про те, що вона є живим договором, котрий має тлумачитися у контексті умов сучасного життя, і що рівень вимог, які постійно зростають, щодо захисту прав людини та основоположних свобод передбачає, паралельно і невід'ємно, все більшу суворість в оцінці замахів на основоположні цінності демократичного суспільства [2, с. 6]. Додамо, що тлумачення Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, які проводить Європейський суд з прав людини, сприяють ефективності правового регулювання на національному рівні, адже причини, які стали підставами порушень норм зазначеної Конвенції, можуть допомогти усунути аналогічні недоліки у національному законодавстві.

Не менш важливе значення серед міжнародних нормативно-правових актів, якими встановлена заборона примусової праці, має Конвенція про скасування примусової праці № 105, прийнята 25.06.1957 року (ратифікована Україною 5 жовтня 2000 року). Відповідно до цієї Конвенції, кожен член МОП, який її ратифікував, взяв на себе зобов'язання скасувати примусову або обов'язкову працю і не вдаватися до будь-якої її форми (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; як методу мобілізації і використання робочої сили для потреб економічного розвитку; як засобу підтримання трудової дисципліни; як засобу покарання за участь у страйках; як заходу дискримінації за ознаками расової, соціальної і національної належності чи віросповідання).

Така форма примусової праці, як покарання за участь у страйку вже втілена в національне законодавство. Зокрема, ст. 27 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» закріпила, що участь у страйку працівників, за винятком страйків, визнаних судом незаконними, не розглядають як порушення трудової дисципліни і не може бути підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності [9].

Також заборона примусової праці знайшла своє втілення відразу у двох міжнародних пактах: про економічні, соціальні і культурні права та про громадські та політичні права. Обидва, були прийняті 16 грудня 1966 року. У першому документі, який було ратифіковано Указом Президії Верховної Ради Української РСР № 2148-VIII 19 жовтня 1973 року, заборона примусової праці подана крізь призму права на працю. Тут вказано, що особа вправі заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. Інший міжнародний пакт вже, безпосередньо, вказує на таку заборону. Так, ч. 3 ст. 8 Міжнародного пакту про громадські та політичні права встановлено, що нікого не можуть приневольовати до примусової чи обов'язкової праці. У цьому ж документі продубльовано винятки з примусової праці, закріплені Конвенцією № 29.

Серед міжнародно-правових актів, які також закріпили вимогу щодо заборони примусової праці, варто відзначити міжнародний стандарт Соціальна відповідальність 8000 (далі – стандарт SA 8000). Стандарт SA 8000 був створений, щоб компанії могли підтвердити використання соціально-відповідальних підходів у

своїй діяльності. Вимоги цього стандарту є універсальними щодо географічного місцезнаходження, галузі промисловості та розміру організації. 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.

Отже, розглянувши основні міжнародно-правові акти, можемо констатувати, що одні з них містять безпосередню вказівку на заборону примусової праці, інші ж – обумовлюють її похідний характер. Щодо зобов'язань, які взяла на себе Україна щодо імплементації у своє законодавство заборони примусової праці, то можна стверджувати, що вони виконані не повною мірою. Про це, зокрема свідчать статті 31–34 КЗпП України, на недоліки яких не раз наголошували науковці [5, с. 124; 6, с. 338; 13, с. 216]. Розмитість викладу норм цих статей призводить до неоднозначного їх тлумачення.

Зауважимо, що у правничій літературі, не всі дослідники погоджуються з необхідністю закріплення у вітчизняному законодавстві норм щодо заборони примусової праці. Деякі заперечують таку необхідність. Так, О. Стасів зазначає, що такі норми не потрібно відображати у новому Трудовому Кодексі. По-перше, вони у своїй більшості не стосуються трудового права, а по-друге, ці норми уже закріплені в Конституції України і тому їх не потрібно дублювати у галузевому законодавстві. Очевидно, що національний законодавець, даючи визначення примусової праці та перелічуючи випадки, які не можуть стосуватися її, намагається імплементувати міжнародні норми в українське законодавство [12].

Незаперечно, що проблема примусової праці має світовий масштаб і стосується не лише трудових правовідносин. Тому автора можна підтримати щодо того, що не всі норми стосовно заборони примусової праці стосуються трудового права. Проте, вважаємо, що все ж є необхідність більш чіткого врегулювання цього питання на національному рівні та встановленні відповідальності роботодавця за примус до праці, зокрема у трудових правовідносинах, з'ясувавши та законодавчо визначивши наперед відповідні форми, в яких він може проявлятися.

Підсумовуючи зазначимо, що примусова праця і досі є важливою проблемою сучасності. Міжнародні організації покладають усі зусилля, щоб їх вирішити. Так, 23 травня 2014 року Генеральна конференція МОП на своїй 103-1 сесії ухвалила Рекомендацію № 203 про додаткові заходи в цілях дієвого припинення примусової праці. Ця рекомендація зобов'язує членів Міжнародної організації праці вживати попереджувальних заходів, які охоплюють, зокрема дотримання і сприяння реалізації основоположних принципів і прав у сфері праці, серед яких і заборона примусової праці.

Зважаючи на все більшу взаємозалежність між державами, обумовлену рівнем сучасної глобалізації, важливо, щоб норми вітчизняного трудового законодавства відповідали міжнародним стандартам, у тому числі щодо заборони примусової праці. Тому у подальшому є необхідність узгодити міжнародно-правові акти,

ратифіковані Україною, та трудове законодавство, які стосуються насамперед вимог щодо виконання роботи, необумовленої трудовим договором (у тому числі, переведення працівників на іншу роботу), а також переміщення на інше робоче місце та зміни істотних умов праці.

#### Список використаних джерел

1. *Вісьтак М. Я.* Міжнародно-правові акти в системі джерел трудового права України : автореф. дис... канд. юрид. наук : 12.00.05 / М. Я. Вісьтак ; Нац. акад. наук України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. – Київ. 2012. – 16 с.
2. Довідник із застосування статті 4 Конвенції – Заборона рабства і примусової праці / Рада Європи/Європейський суд з прав людини, 2014 р., 2-е видання. – Режим доступу : [https://www.echr.coe.int/Documents/Guide\\_Art\\_4\\_UKR.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Guide_Art_4_UKR.pdf)
3. *Жернаков В.* Поняття примусової праці за законодавством України / В. Жернаков // Право України. – 1997. – №10. – С. 35–39, 43.
4. *Парпан Т. В.* Істотні умови трудового договору: автореф. дис... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Т. В. Парпан ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – Київ, 2007. – 16 с.
5. *Парпан Т. В.* Співвідношення понять: «зміна умов трудового договору» та «переведення на іншу роботу» / Т. В. Парпан // Електронне наукове фахове видання «Порівняльно-аналітичне право». – 2014. – №1. – С. 122–125. – Режим доступу : [http://parp.in.ua/1\\_2014/Parpan.pdf](http://parp.in.ua/1_2014/Parpan.pdf)
6. *Пилипенко П. Д.* Про істотні умови трудового договору та проблеми, пов'язані з переведенням і переміщенням працівників / П. Д. Пилипенко // Вісник Львівського університету. – 2002. – С. 337–342. – (Серія юридична ; вип. 37).
7. Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки : Закон Української Радянської Соціалістичної Республіки № 871-ХІІ // Офіційний веб-портал Верховної Ради України. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/ed19960723>
8. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя : Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 1 листопада 1996 р. // Офіційний веб-портал Верховної Ради України. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96>
9. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України № 137/98-ВР // Офіційний веб-портал Верховної Ради України. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-vr>
10. Про судоустрій і статус суддів : Закон України № 1402-VIII // Офіційний веб-портал Верховної Ради України. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#n1589>
11. *Процевський О. І.* Заборона примусової праці як складова принципу заборони примусової праці / О. І. Процевський // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного ун-ту ім. Г. С. Сковороди. Право. – 2014. – Вип. 22. – С. 30–40. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu\\_pravo\\_2014\\_22\\_6](http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu_pravo_2014_22_6)
12. *Стасів О.* Заборона примусової праці як конституційна засада трудового права / О. Стасів. – Режим доступу : <http://radnuk.info/component/content/article/24255-2013-05-18-15-45-54.html>
13. Трудове право України: підручник / ред. Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева. – Київ : Т-во «Знання», КОО, 2000, 2001. – 564 с.

#### References

1. Vistak, M. Ia. (2012). *Mizhnarodno-pravovi akty v systemi dzherel trudovoho prava Ukrainy: avtoref. dys... kand. yuryd. nauk : 12.00.05 / Nats. akad. Nauk Ukrainy, In-tdershavy i pravaim. V. M. Koretskoho.* Kyiv.

2. *Dovidnyk iz zastosuvannya statti 4 Konventsii – Zaborona rabstva i prymusovoi pratsi / RadaYevropy / Ievropeyskyi sud z prav liudyny*, 2014 r., 2-e vydannia. Retrieved from [https://www.echr.coe.int/Documents/Guide\\_Art\\_4\\_UKR.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Guide_Art_4_UKR.pdf)
3. Zhernakov, V. (1997). Poniatti prymusovoi pratsi za zakonodavstvom Ukrainy. *Pravo Ukrainy*, №10, 35–39, 43.
4. Parpan, T. V. (2007). *Istotni umovy trudovoho dohovoru: avto-ref. dys... kand. yuryd. nauk: 12.00.05 / Kyiv. nats. un-tim. TarasaShevchenka*. Kyiv.
5. Parpan T. V. (2014). Spivvidnoshennia poniat: «zmina umov trudovoho dohovoru» ta «perevedennia na inshu robotu». *Elektronne naukove fakhove vydannia «Porivnialno-analitychne pravo»*, №1, 122–125. Retrieved from [http://pap.in.ua/1\\_2014/Parpan.pdf](http://pap.in.ua/1_2014/Parpan.pdf)
6. Pylypenko, P. D. (2002). Pro istotniu movy trudovoho dohovoru ta problemy, poviazani z perevedenniam I peremishchenniam pratsivnykiv. *Visnyk Lviv. un-tu. Seria yurydychna, Vyp. 37*, 337–342.
7. *Pro vnesennia zmin I dopovnen do Kodeksu zakoniv pro pratsiu Ukrainiskoi RSR pry perekhodi respubliky do rynkovoi ekonomiky: Zakon Ukrainiskoi Radianskoi Sotsialistychnoi Respubliki № 871-XII*. Ofitsiinyi veb-portal Verkhovnoi Rady Ukrainy. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/ed19960723>
8. *Pro zastosuvannya Konstytutsii Ukrainy pry zdiisnenni pravosuddia: Postanova Plenumu Verkhovnoho Sudu Ukrainy № 9 vid 1 lystopada 1996 r.* Ofitsiinyi veb-portal Verkhovnoi Rady Ukrainy. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96>
9. *Pro poriadok vyrishennia kolektyvnykh trudovykh sporiv (konfliktiv): Zakon Ukrainy № 137/98-VR*. Ofitsiinyi veb-portal Verkhovnoi Rady Ukrainy. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-vr>
10. *Pro sudoustrii I status suddiv: Zakon Ukrainy № 1402-VIII*. Ofitsiinyi veb-portal Verkhovnoi Rady Ukrainy. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#n1589>
11. Protsevskiy, O. I. (2014). Zaborona prymusovoi pratsi yak skladova pryntsyphu zaborony prymusovoi pratsi. *Zbirnyk naukovykh prats Kharkivskoho natsionalnoho pedahohichnoho un-tu im. H. S. Skovorody. Pravo, Vyp. 22*, 30–40. Retrieved from [http://nbuv.gov.ua/UJRN/-znpkhnpu\\_pravo\\_2014\\_22\\_6](http://nbuv.gov.ua/UJRN/-znpkhnpu_pravo_2014_22_6)
12. Stasiv, O. *Zaborona prymusovoi pratsi yak konstytutsiina zasada trudovoho prava*. Retrieved from <http://radnuk.info/component/content/article/24255-2013-05-18-15-45-54.html>
13. *Trudove pravo Ukrainy: pidruchnyk / red. N. B. Bolotina, H. I. Chanysheva*. (2000, 2001). Kyiv: T-vo «Znannia», KOO.

## PROHIBITION OF FORCE LABOR IN INTERNATIONAL LEGAL ACTS

*S. Plaskach*

*Ivan Franko National University of Lviv,  
1, Universytetska Str., Lviv, Ukraine, 79000,  
e-mail: solyasolka@gmail.com*

The author analyzes in the article the main international legal acts, establishing the requirement to prohibit forced labor. It is found that certain international instruments contain a direct reference to the prohibition of forced labor, and others - determine its original character.

In today's globalization, there is a need to develop common approaches to understanding the notion of forced labor as well as unifying terms that denote different forms of coercion to work.

The importance of an optimal combination of legal instruments of national legislation and international law aimed at improving the conditions of hiring and carrying out labor activities is



noted. It is emphasized that the interpretations of the European Convention on Human Rights elaborated by the European Court of Human Rights will help to eliminate the shortcomings of the existing labor legislation, in general, and the implementation of the principle of the prohibition of forced labor, in particular.

The International Standard of Social Responsibility 8000, the requirements of which is universal in terms of location, industry, and size of the company, is described. The application of this standard by domestic employers will contribute to a continuous improvement of the conditions of hiring and pursuing employment, and the implementation of ethical norms of a civilized society.

The author points out that the international legal acts have established a rule that the absence of a person's consent to engage in work or service can by no means be the basis for punishment: neither by physical nor psychological impact on a person. It is noted that the rule on the prohibition of forced labor applies to any sphere where the work is carried out or the service passes. Consequently, the rules imposing disciplinary penalties for violations of labor (official) discipline should be abolished. Therefore, measures of disciplinary influence over judges established by special legislation are inadmissible and subject to cancellation.

The author agrees that not all norms of international legal acts concerning the prohibition of forced labor relate to labor law. The position of scholars who believe that the norms stipulated in the Constitution of Ukraine on the prohibition of forced labor are not required to be duplicated in sectoral legislation is denied. It is proposed to resolve more clearly the question of the prohibition of forced labor at the national level and establish the employer's responsibility in employment relationships for forced labor.

It is noted that the commitments undertaken by Ukraine regarding the implementation of the prohibition of forced labor in their legislation are not fully implemented. This is evidenced by the provisions of the Labor Code of Ukraine on the prohibition of forced labor. In this regard, the author insists on the necessity to bring international legal acts ratified by Ukraine into the labor legislation regarding the requirements for the performance of work not stipulated by the employment contract, including the transfer of workers to another job, as well as relocation to another job and change of essential working conditions.

*Keywords:* labor contract, convention, transfer to another work, labor legal relationships.

*Стаття: надійшла до редакції 02.01.2019  
прийнята до друку 21.05.2019*