

УДК 349.2

**О.І. Процевський****ЗАБОРОНА ПРИМУСОВОЇ ПРАЦІ  
ЯК СКЛADOVA ПРИНЦИПУ СВОБОДИ  
ПРАЦІ**

**Анотація.** У статті досліджено заборону примусової праці як складову принципу свободи праці. Особливу увагу приділено характеристиці цієї складової в сучасних умовах існування української держави при потенційній можливості запровадження воєнного стану. Також досліджуються питання прояву заборони примусової праці щодо державної служби. Автор обґрунтовує думку, що свободу не можна обмежувально тлумачити. Можна говорити про умови її здійснення, умови реалізації. Тому для дискусії з цього питання обов'язково слід розмежовувати зміст права особи обіймати посаду у державній службі і органах місцевого самоврядування і умови його реалізації.

**Ключові слова:** принцип, свобода праці, примусова праця, трудова повинність.

**Анотация.** В статье исследованы запрет принудительного труда как составляющую принципа свободы труда. Особое внимание уделено характеристике этой составляющей в современных условиях существования украинского государства при потенциальной возможности введения военного положения. Также исследуются вопросы проявления запрета принудительного труда по государственной службе. Автор обосновывает мнение, что свободу нельзя ограничительно толковать. Можно говорить об условиях ее осуществления, условия реализации. Поэтому для дискуссии по этому вопросу обязательно следует разграничивать содержание права лица занимать должность в государственной службе и органах местного самоуправления и условия его реализации.

**Ключевые слова:** принцип, свобода труда, принудительный труд, трудовая повинность.

**Abstract.** In the article the prohibition of forced labor as part of the principle of free labor. Particular attention is paid to the characteristics of this component in the face of modern Ukrainian state in the potential possibility of introduction of martial law. Also investigated the issue of display bans forced labor on public service. The author substantiates the view that freedom can not be interpreted restrictively. You can talk about the conditions of work, conditions of sale. Therefore, for a discussion of this issue, be sure to distinguish between the content of the right person to hold the position in the civil service and local government and the conditions for its implementation.

**Keywords:** the principle of freedom of labor, forced labor, labor service.

При визначенні принципу як категорії, як правового явища автори словників виходять із того, що це поняття латинського походження, що воно означає основу, початок. Далі кожен автор висловлює своє бачення змісту цього явища. Так, В. Даль вважає, що принцип означає наукову або моральну основу чогось, початок, правило, від якого відступати не можна [1, с. 431]. Автори нового тлумачного словника української мови під принципом розуміють чотири важливих положення: 1) основне вихідне положення якої-небудь наукової системи, теорії, ідеологічного напрямку та ін.; 2) засада, основний закон якої-небудь точної науки; 3) правило, покладене в основу

діяльності якої-небудь організації, товариства тощо; 4) переконання, норма, правило, яким керується хто-небудь у житті, поведінці; канон [2, с. 899. Автори сучасного словника іноземних слів під принципом розуміють: основне, вихідне положення якої-небудь теорії, вчення і т. д.; керівна ідея, основне правило діяльності; внутрішнє переконання, погляд на речі, який визначає норма поведінки [3, с. 490].

Таке різноманіття поглядів на визначення принципу як категорії, як суспільного явища дало підстави ученим загальної теорії права, а також і галузей права формулювати своє бачення принципів права. Але, перш за все, при визначенні терміна «принцип» вони виходять із об'єктивно існуючої суспільно-економічної формації держави, етапу розвитку громадянського суспільства і рівня правосвідомості громадян. Тому обов'язково береться до уваги економічна, політична, соціальна, а також правова системи суспільства [4, с. 21–25].

Загальна теорія права принципи права розглядає в двох аспектах: по-перше, принципи, що сформульовані вченими-юристами. Вони виступають як фундаментальні ідеї, що відображають досягнення правової думки, практичного досвіду, об'єктивної закономірності розвитку суспільства; по-друге, принципи як вихідні нормативно-керівні засади (імперативні вимоги), які визначають загальний напрямок правового регулювання суспільних відносин.

І тому на відміну від юридичних ідей (ідеалів), які складають частину наукової і професійної правосвідомості, принципи права завжди виступають у вигляді загальнообов'язкових вимог і є важливими елементами системи права. Від норм права принципи права відрізняються тим, що не містять санкцій. При цьому окремі норми права завдяки соціально-правовому значенню і фундаментальності можуть виступати одночасно і як принципи права. В цьому випадку слід говорити про норми – принципи [5, с. 95]. П.М. Рабінович принципи права розглядає як – керівні засади (ідеї), які визначають зміст і спрямованість правового регулювання суспільних відносин. Значення принципів права полягає у тому, що вони в стислому вигляді, концентровано відображають найсуттєвіші риси права, є його квінтесенцією, «обличчям» [6, с. 128].

У цьому дослідженні є намір розглянути принцип заборони примусової праці, що безпосередньо обумовлюється принципом свободи праці.

Виходячи із розуміння принципів права у двох аспектах, слід визнати форму їх існування: по-перше, у вигляді певних соціальних цінностей як фундаментальних ідей, що відбивають досягнення правової думки. Ці принципи права існують на рівні наукової і професійної правосвідомості; по-друге, у вигляді принципів права як загальнообов'язкових вимог. Вони існують як норми-принципи. Власне, А.М. Колодій, який детально досліджував тему принципів права України, вважає, що спочатку принцип права існує як певна соціальна, загальнолюдська цінність, і після осмислення юридичною наукою, через правосвідомість законодавця та в результаті процесу правотворення ідея втілюється в юридичні норми і перетворюється в принцип права [7, с. 21–27].

Враховуючи Платонівське розуміння ідей як прообразів реальності, за якими сформовано предмети видимого світу, С. Погребняк приходять до висновку, що принципи є інтелектуально-духовними засадами права. Тому в основі кожного принципу права лежить певна ідея: спочатку вона виникає лише спорадично як мрії окремих розумів чи як легкий відтінок інших форм духовності; поволі вона втілюється в соціальних практиках, поступово набуваючи визнання і вимагаючи реформ існуючого порядку. Тому характеризуючи принципи як ідеї, що стають вимогами в процесі їх історичного розвитку, С. Погребняк визначає їх природу – держава не створює принципи права, а тільки закріплює їх в юридичних актах [8, с. 27].

У такому випадку можна із впевненістю стверджувати, що в основі формування правових принципів вирішальну роль відіграє правова ідеологія, яка, на думку вчених загальної теорії права, дає обґрунтування чинних юридичних відносин, ролі права, законності та правопорядку. Таким чином, правова ідеологія, будучи формою систематизованого знання, в основі якого лежить норма права, має бути зорієнтована на встановлення соціальних відносин з урахуванням домінуючих соціальних цінностей [9, с. 301].

Тому вчені загальної теорії права, розглядаючи принципи права як важливі засоби розвитку національних і міжнародних правових систем, застосовують різноманітні критерії їх класифікації [10, с. 123]. Фактично вони сходяться на тому, що в дійсності є такі види принципів права: загальнолюдські (цивілізаційні), типологічні, конкретно-історичні, галузеві, міжгалузеві [11, с. 198–199].

Санкт-Петербурзька школа трудового права запропонувала свою класифікацію принципів права. Так, О.С. Пашков, С.П. Маврін, Є.Б. Хохлов вважають, що існують принципи загальноправові, міжгалузеві, галузеві і принципи окремих інститутів [12, с. 61–62; 13, с. 81–82]. Власне, цю думку розділяють і вчені теоретики харківської школи, доповнивши зазначену класифікацію ще одним елементом – підгалузеві принципи [14, с. 198]. Пояснення цієї класифікації, особливо загально-правових принципів, дав С.П. Маврін. Він вважає, що принципи, які містяться у природному праві є найбільш стабільними і у меншій мірі піддаються кон'юктурним змінам. Саме тому їх можна назвати «загальні принципи права» [13, с. 81–82].

До загальноправових юридичних принципів, спільних для усіх галузей права, на думку А.М. Колодія, належать: закон системно-структурної організації права; відповідності об'єктивного і суб'єктивного права; внутрішньої несуперечності правової системи; верховенства права, верховенства закону стосовно нормативно-правових актів іншого порядку тощо [14, с. 45].

Характерним для принципу свободи праці, свободи трудового договору є те, що в законодавстві встановлені чіткі юридичні гарантії реалізації права на працю, і що головне передбачена відповідальність посадових осіб та роботодавців за їх порушення (ст. 265 КЗпП). Юридичні гарантії свободи праці і свободи трудового договору проявляється при укладенні, зміні та припиненні трудового договору. І перш за все забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу (ст. 22 КЗпП).

Більш того, свобода роботодавця укласти трудовий договір за власним вибором, у випадках, окреслених законодавством, обмежена. Роботодавець зобов'язаний надати роботу в межах броні таким категоріям працівників, як: неповнолітні, інваліди, а також запрошеному працівникові згідно з порядком переведення тощо. Фактично мова іде про забезпечення права на працю осіб, які потребують соціального захисту.

Стосовно питання, яке розглядається, щодо змісту права на працю і гарантій його реалізації цікавою, але дещо незрозумілою є думка колективу авторів навчального посібника «Права і свободи людини і громадянина в Україні» [15, с. 181–183].

Так, на їх думку, «як Конституція, так і міжнародно-правові акти гарантують свободу вибору виду професійної діяльності, не надаючи чітких гарантій зайнятості» (с. 183).

На мій погляд, це не зовсім так. Законодавство України розмежовує такі поняття як «право на працю» і «право на зайнятість». По-друге, що розуміється під гарантіями? Чіткі юридичні гарантії права на працю встановлені Конституцією України (наприклад, ст. 3, 21, 22, 24, 43 та інші), Кодексом законів про працю України (наприклад, ст. 2, 5<sup>1</sup>, 8, 9, 9<sup>1</sup>, 13, 22, 25, 31, 32, 36, 40, 41, 43 та інші).

Щодо права на зайнятість, то юридичні гарантії його реалізації визначені у ст.ст. 3, 5, 6, 7, 8, 9, 11 та ін. Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. № 5067-VI [16].

Колектив авторів навчального посібника також вважає, що згідно зі ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права кожен має право реалізувати можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку він вільно погоджується. Свободу вибору професії слід обмежувально тлумачити стосовно права особи обіймати посади в органах державної влади і місцевого самоврядування.

Свобода вибору професійної діяльності у взаємозв'язку з приписами ст. 53 Конституції (право на освіту) накладає на державу позитивні обов'язки щодо створення відповідних умов для повного здійснення громадянами права на працю, забезпечення рівних можливостей у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізації програми професійно-технічного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб (с. 183).

Свободу не можна обмежувально тлумачити. Можна говорити про умови її здійснення, умови реалізації. Тому для дискусії з цього питання обов'язково слід розмежовувати зміст **права** особи обіймати посаду у державній службі і органах місцевого самоврядування і **умови** його реалізації.

Конституція України дає чітку відповідь на це питання: «Громадяни мають право брати участь в управлінні державними справами, у всеукраїнському та місцевих референдумах, вільно обирати і бути обраними до органів державної влади та органів місцевого самоврядування. Громадяни користуються рівним правом доступу до державної служби, а також до служби в органах місцевого самоврядування» (ст. 38).

Чинний Закон України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 р. № 3723-ХІІ [17] дає більш розгорнуту відповідь і право на державну службу, і на умову його реалізації. Так, право на державну службу мають громадяни України незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової і національної приналежності, статі, політичних поглядів, релігійних переконань, місця проживання, які одержали відповідну освіту і професійну підготовку та пройшли у встановленому порядку конкурсний відбір, або за іншою процедурою, передбаченою Кабінетом Міністрів України (ст. 4).

Викликає зацікавленість ще одне положення щодо обсягу права на працю. На думку колективу авторів навчального посібника, право на працю «необхідно розглядати у тісному взаємозв'язку зі свободою підприємницької діяльності, оскільки права працівників тісно взаємопов'язані зі здійсненням певних правомочностей роботодавцями, якими виступають суб'єкти підприємницької діяльності» (с. 182).

Вельми загадковий зміст «певних правомочностей роботодавців» як «суб'єктів підприємницької діяльності». Конституція України саме право на працю нічим не обмежує, окрім волі працівника. Після укладання трудового договору права і обов'язки працівника, звісно, взаємопов'язані із правами і обов'язками роботодавця. КЗпП України забороняє необгрунтовану відмову у прийнятті на роботу. Будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих чи непрямих переваг при укладанні трудового договору не допускається. Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватися тільки законодавством України, а не роботодавцями – суб'єктами підприємницької діяльності.

До юридичних гарантій свободи праці слід віднести також вимоги, встановлені законодавством про працю при укладенні трудового договору. Заборонено включати у зміст трудового договору умови, які погіршують становище працівника порівняно з законодавством про працю (ст. 9 КЗпП). На мій погляд, ця стаття кодексу потребує уточнення. По-перше, в ній мова йде про недійсність умов трудового договору, які погіршують становище працівника. А яка в цьому випадку доля трудового договору як підстави реалізації права на працю і факту виникнення трудового відношення? Договір вважати дійсним? По-друге, недійсним визнаються умови трудового договору, які погіршують становище працівника порівняно із законодавством про працю України. А як бути, коли умови трудового договору погіршують становище працівника порівняно з колективним договором або угодами соціального партнерства? Чи можна в цьому випадку такі умови визнавати дійсними? Якщо керуватися рішенням Конституційного Суду України, в якому розтлумачено зміст поняття «законодавство», то відповідь на це запитання має бути позитивною! Бо Конституційний Суд України під змістом терміна «законодавство» розуміє: Закони України, чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також Постанови Верховної Ради України, Укази Президента, Декрети і Постанови Кабінету Міністрів України, прийняти у межах їх повноважень та відповідно до Конституції України і законів України [18]. І хоча

Конституційний Суд України підкреслив, що він тлумачить термін «законодавство», що вживається у ч. 3 ст. 21 КЗпП України, юридична наука і практика сприйняла таке його тлумачення як офіційне. До речі, в останньому реченні ч. 3 ст. 21 КЗпП було вказано: «сфера застосування контракту визначається **законодавством**». Звичайно, КЗпП України мав на увазі «законодавство України». Нинішня редакція останнього речення ч. 3 ст. 21 КЗпП: «сфера застосування контракту визначається законами України».

Тому вважаю, ст. 9 КЗпП потребує уточнення при укладенні трудового договору, його умови мають відповідати законодавству, а також змісту колективного договору і угод соціального партнерства. При укладенні трудового договору роботодавцю забороняється висувати будь-які умови дискримінаційного характеру, в тому числі в оголошеннях, а також вимагати від осіб, які шукають роботу, інформацію про їх цивільний стан, особисте життя та іншу інформацію, не пов'язану з професійною діяльністю.

Ці забороняючі норми права, що встановлюють обов'язки роботодавця дотримуватися принципу свободи праці, свідчать про дію реальної заборони примусової праці. Власне, **заборона примусової праці і є тим принципом трудового права, який обумовлюється принципом свободи праці**. Свобода праці законодавчо підтверджується і реально гарантується заборонаю використання примусової праці (ч. 3 ст. 43 Конституції України). Згідно з конвенцією МОП № 29 1930 р. «Про примусову або обов'язкову працю» [19] термін «примусова чи обов'язкова праця» означає будь-яку роботу або службу, що вимагається від будь-якої особи під загрозою якогось покарання, для котрої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг (ст. 2). Заборону примусової чи обов'язкової праці та неможливість приневолювати до примусової чи обов'язкової праці закріплює і Міжнародний пакт про громадянські і політичні права (ст. 8) [20, с. 36–38]. Цей же Міжнародний пакт від 16 грудня 1966 р. наводить перелік робіт, що не охоплюються терміном «примусова та обов'язкова праці» (ст. 8). Зокрема, будь-яка робота чи служба, котру, як правило, повинна виконувати особа, що 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 відмова від військової служби з політичних чи релігійно етичних мотивів, будь-яка служба, передбачена законом, для осіб, що 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, що входять до звичайних громадських обов'язків.

А Конвенція МОП № 105 «Про скасування примусової праці» 1957 р. [19, с. 627–629] зобов'язує держави, які її ратифікують, скасувати примусову чи обов'язкову працю і не вдаватися до будь-якої її форми, а саме: як засобу політичного впливу чи виховання або як засобу покарання за наявність чи за висловлювання політичних поглядів або ідеологічних переконань, протилежних усталеній політичній, соціальній

чи економічній системі; **як метод мобілізації і використання робочої сили для потреб економічного розвитку**; як засіб підтримання трудової дисципліни; як засіб покарання за участь у страйках; як захід дискримінації за ознаками расової, соціальної та національної належності чи віросповідання.

Конкретні засоби реалізації конституційного принципу заборони примусової праці передбачає проект нового Трудового кодексу України. Зокрема ст. 5 проекту передбачає заборону примусової праці 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 у сфері праці; як засобу покарання за участь у страйку.

На жаль, чинне трудове законодавство України не передбачає хоча б приблизний перелік випадків, які державою розуміються як факти примусової праці. На відміну від норм КЗпП України, Трудовий кодекс Російської Федерації встановлює факти, які на думку законодавця, є примусовою працею. Так, ст. 4 Трудового Кодексу Російської Федерації під примусовою працею розуміє виконання роботи під загрозою застосування будь-якого покарання (насильний вплив), у тому числі: з метою підтримання дисципліни праці; як міри відповідальності за участі в страйку; як засобу мобілізації і використання робочої сили для потреб економічного розвитку; як міри покарання за наявності або висловленні політичних поглядів або ідеологічних переконань, протилежних встановленій політичній, соціальній або економічній системі; як міри дискримінації за ознаками расової, соціальної, національної або регіональної приналежності.

Для посилення юридичних гарантій працівників Трудовий кодекс РФ розширив поняття примусової праці, порівняно з міжнародними нормами, і включив до випадків примусової праці: порушення встановлених строків виплати заробітної плати або виплати її не в повному розмірі; вимоги роботодавців виконання трудових обов'язків від працівника, якщо він не забезпечений засобами колективного або індивідуального захисту або робота загрожує життю або здоров'ю працівника.

Керуючись нормами прямої дії Конституції України та нормативно-правовими актами, які регулюють соціально-трудова та тісно пов'язані з ними відносини, можна стверджувати, що у нашій державі фактично неможливе застосування примусової праці. Ці норми створюють систему юридичних гарантій захисту працівника від примусової праці.

Головною гарантією і основою механізму, що сприяє стабільності трудового договору і трудових правовідносин, є обмеження підстав їх припинення з ініціативи роботодавця. Це означає, що підстави припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця не можуть встановлюватися нормативними актами, нижчими за закон, і в основі яких мають лежати об'єктивно зумовлені фактори. Так, Конвенцією № 158 МОП про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 р. [21, с. 1223–1229] закріплено принцип, за яким трудові відносини з працівником не

припиняються, якщо немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного зі здібностями або поведінкою працівника або причинами, які викликані виробничою необхідністю підприємства, роботи або служби (ст. 4). Відповідно до ст. 5 цієї Конвенції не є законною підставою для припинення трудових відносин такі причини: а) членство у профспілці або участь у профспілковій діяльності в неробочий час чи, **за згодою роботодавця, в робочий час**; б) намір стати представником працівників, виконання тепер або в минулому функцій представника працівників; с) подання скарги або участь у справі, порушеній проти роботодавця за звинуваченням у порушенні законодавства чи правил, або звернення компетентних адміністративних органів; d) раса, колір шкіри, стать, сімейний стан, сімейні обов'язки, вагітність, віросповідання, політичні погляди, національність або соціальне походження; і) відсутність на роботі в період перебування у відпустці по материнству. Не є законною підставою для звільнення і тимчасова відсутність на роботі у зв'язку з хворобою або травмою (ст. 6).

Рекомендація МОП № 166 щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 р. [21, с. 1230–1235] розвиває ці положення: крім зазначених у ст. 5 Конвенції № 158 МОП, законною підставою для припинення трудових відносин не повинні бути вік і відсутність на робочому місці у зв'язку з **проходженням обов'язкової військової служби**, виконанням інших громадянських обов'язків. У Рекомендації викладено не тільки підстави, а й процедури, що застосовуються до і під час припинення трудових відносин. Їх слід розглядати як додаткові гарантії прав працівників при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця. Зокрема, в ній закріплено, що трудові відносини з працівником не повинні припинятись у зв'язку з провинною, яка відповідно до національних законодавства або практики була б підставою для припинення трудових відносин лише за одне чи багаторазові повторення, якщо тільки роботодавець не зробив працівникові відповідного письмового попередження і якщо тільки працівник надалі незадовільно виконує свої обов'язки після закінчення розумного строку, встановленого для виправлення становища.

У цьому зв'язку не можна не звернутися до Рекомендації МОП № 35 «Щодо непрямого примушення до праці» 1930 р. [19, с. 134–135] норми міжнародних правових актів рекомендують державам уникати непрямих засобів, які штучно посилюють економічний тиск на населення з метою примусити його шукати роботу за наймом, і особливо таких засобів, як: оподаткування населення, яке призвело б до того, що населення було б змушене шукати роботу за наймом на приватних підприємствах; введення таких обмежень на володіння чи користування землею, котрі створили б серйозні утруднення для працівників, які намагаються заробити засоби до життя шляхом самостійного обробітку землі; зловмисне розширення загальноприйнятого поняття «бродяжництво»; встановлення правил пересування, внаслідок яких для працівників, що працюють у інших осіб, створювалося б вигідніше становище порівняно зі становищем решти працівників.



Слід уникати будь-яких обмежень добровільного пересування робочої сили з одного виду зайнятості до іншого або з одного району до іншого, що могло б мати непрямим наслідком примушення працівників влаштовуватися на роботу в певні галузі господарства або райони, за винятком тих випадків, коли такі обмеження вважаються потрібними в інтересах відповідного населення чи працівників.

На жаль, ситуація, яка на сьогодні склалася в державі повернула нас до запровадження трудової повинності. Тепер тільки можна здогадуватися, чому у мирному липні 2011 року з'явилася постанова Кабінету Міністрів України, в якій визначався Порядок залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану [22]. Термін «суспільно корисні роботи» в цьому Порядку означає види тимчасової діяльності працездатних осіб в умовах воєнного стану, які провадяться для задоволення потреб Збройних Сил України, інших військових формувань і сил цивільного захисту, забезпечення функціонування національної економіки та системи забезпечення життєдіяльності населення. Суспільно корисні роботи не можуть бути пов'язані з підприємництвом або іншою діяльністю, спрямованою на одержання прибутку, та до яких належить широке коло робіт і послуг, що потребують, як правило, спеціальної професійної підготовки.

До суспільно корисних робіт залучаються працездатні особи, у тому числі особи, що не підлягають призову на військову службу, які за віком і станом здоров'я не мають обмежень до роботи в умовах воєнного стану (крім працездатних осіб, що залучені до роботи в оборонній сфері та сфері забезпечення життєдіяльності населення і заброньовані за підприємствами на період мобілізації та воєнного часу з метою виконання робіт, що мають оборонний характер), а саме: безробітні та інші незайняті особи; працівники функціонуючих в умовах воєнного стану підприємства (за погодженням з їх керівниками), що не залучені до виконання мобілізаційних завдань (замовлень) та не зараховані до складу позаштатних (невоєнізованих) формувань цивільного захисту, – у порядку переведення; особи, зайняті в особистому селянському господарстві; студенти вищих, учні та слухачі професійно-технічних навчальних закладів.

У постанові Кабінету Міністрів України від 13 липня 2011 р. № 753 наводиться орієнтований перелік суспільно корисних робіт, що виконуються в умовах воєнного стану.

Реалії сьогодення змусили діючий Уряд України внести зміни в Постанову КМУ від 13 липня 2011 р. № 753 і назвати речі своїми іменами. Кабінет Міністрів України у постанові від 23 вересня 2014 р. № 475 зміст терміна «суспільно корисні роботи в умовах воєнного стану» розширив і визначив, що ці роботи виконуються під час **запровадження трудової повинності** [23].

Суспільно корисні роботи чинний Уряд України розглядає як види тимчасової трудової діяльності працездатних осіб в умовах воєнного стану, які провадяться для виконання робіт, що мають оборонний характер, ліквідації надзвичайних ситуацій техногенного, природного та воєнного характеру, що виникли в період воєнного стану,

та їх наслідків, задоволення потреб Збройних Сил, інших військових формувань і сил цивільного захисту, забезпечення функціонування національної економіки та системи забезпечення життєдіяльності населення. А тому вони не можуть бути пов'язані з підприємництвом або іншою діяльністю, спрямованою на одержання прибутку, та до яких належать роботи і послуги, що не потребують, як правило, спеціальної професійної підготовки.

Щодо трудової повинності, то Уряд України її розглядає як короткостроковий трудовий обов'язок на період мобілізації воєнного часу з метою виконання робіт, що мають оборонний характер, а також ліквідації надзвичайних ситуацій техногенного, природного та воєнного характеру, які виникли в період воєнного стану, та їх наслідків, що не потребує обов'язкової згоди особи, стосовно якої запроваджується такий трудовий обов'язок.

Слід звернути увагу на такі важливі речі щодо запровадження трудової повинності: по-перше, забороняється залучати до суспільно корисних робіт малолітніх дітей та дітей віком від чотирнадцяти до п'ятнадцяти років, жінок, які мають дітей віком до трьох років, а також вагітних жінок у разі, коли виконання таких робіт може негативно вплинути на стан їх здоров'я; по-друге, з кожною особою, що залучається до трудової повинності, укладається строковий трудовий договір.

У зв'язку із запровадженням трудової повинності, навіть під час воєнного чи надзвичайного стану, на підставі рішення Кабінету Міністрів України виникає запитання: а чи не перевищив Уряд України свої повноваження, що визначені Конституцією України?

Відповідно до ст. 113 Основного Закону України, Кабінет Міністрів України у своїй діяльності керується Конституцією і законами України, актами Президента України.

Конституція України в імперативній формі закріпила правило, згідно з яким використання примусової праці забороняється. Хоча 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.

Ні Верховна Рада (ст.ст. 85,92 п. 19 Конституції України), ні Президент України (ст. 106 п. 20, 21) не приймали рішення про введення в державі воєнного чи надзвичайного стану.

Так, відповідно до п. 7 ст. 116 Конституції України Кабінет Міністрів України має право «здійснювати заходи щодо забезпечення обороноздатності і національної безпеки України...». Але ж ці заходи, зокрема запровадження трудової повинності у державі, можливе виключно відповідно до законів про воєнний і надзвичайний стан. А цих законів немає, бо Верховна Рада їх не приймала.

Трудова повинність містить у собі негативне ставлення до вільного вибору конкретного виду праці. Повинність у будь-якій формі посягає на свободу волі людини, а тому перш за все принижує її гідність. Трудова повинність за своєю сутністю є

примусовою чи обов'язковою роботою, яка в принципі заборонена Конституцією України.

Цікава річ – примусова чи обов'язкова праця означає будь-яку роботу, що вимагається від особи під загрозою якогось покарання, для котрої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг [19]. Постанова Кабінету Міністрів України від 23 вересня 2014 р. № 475 не містить положення про можливість покарання за відмову від трудової повинності. Скоріше всього ця постанова КМУ є превентивним заходом на випадок проголошення воєнного або надзвичайного стану.

### Література

1. Даль Вл. Толковый словарь живого великорусского языка: в 4-х томах / Вл. Даль. – М.: «Русский язык». – Т. 3. – С. 431;
2. Новый тлумачний словник української мови в 3-х томах. – К.: Аконті, 2005. – Т. 2. – С. 899;
3. Современный словарь иностранных слов. «Дуэт», «Комета». – С.Пб, 1994. – С. 490;
4. Докладніше див. Колодій А.М. Принципи права України. – К.: Юрінком Інтер, 1998. – С. 21–25;
5. Общая теория государства и права. Академический курс в трёх томах; отв. ред. М.Н. Марченко. – М.: Норма, 2010. – Т. 2. – С. 95; Лившиц Р.З. Принципы советского трудового права. Советское государство и право / Р.З. Лившиц, В.И. Никитинский. – М.: 1974. – № 8. – С. 32–37;
6. Юридична енциклопедія у 6 томах. – К.: Укр. енци. ім. М.П. Бажана, 2003. – Т. 5. – С. 128;
7. Колодій А.М. Принцип права України / А.М. Колодій. – К.: Юрінком Інтер, 1998. – С. 21–27;
8. Погребняк С. Принципи права: доктринальні питання / С. Погребняк // Право України. – 2013. – № 9. – С. 27;
9. Недюх М. Правова ідеологія: основні теоретико-методологічні підходи до визначення поняття / М. Недюх // Публічне право. – 2012. – № 3. – С. 301;
10. Рабінович П.М. Принципи права. Юридична енциклопедія у 6-ти томах. – К.: Укр. енцикл. ім. М.П. Бажана. – Т. 5. – С. 123;
11. Загальна теорія держави і права; за ред. М.В. Цвіка, О.В. Петришина. – Х., 2009. – С. 198–199;
12. Советское трудовое право / Под ред. А.С. Пешкова и О.В. Смирнова. – М.: 1988. – С. 61–62;
13. Трудовое право России: учебник; под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: 2002. – С. 81–82;
14. Колодій А.М. Принципи права України. – С. 45;
15. Права і свободи людини і громадянина в Україні (доктрина Європейського Суду з прав людини і Конституційного Суду України). – К.: Юрінком Інтер, 2013. – 374 с.;
16. Юридичний Вісник України. – 2012. – № 63, ст. 2565;
17. Відомості Верховної Ради України. – 1993, № 52, ст. 490–491;
18. Рішення Конституційного Суду України № 12рп/98 від 09 липня 1998 р. Офіційний Вісник України, 1998 р., № 32, ст. 1209;
19. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1919–1964 р. – Т.1. Міжнародне бюро праці. Женева. – С. 124–133;
20. Права людини. Міжнародні договори України. Декларації, документи. – К.: «Наукова думка», 1992. – С. 36–58;
21. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1965–1999 р. – Т.2. Міжнародне бюро праці. Женева. – С. 1223–1229;
22. Офіційний Вісник України, 2011, № 55, ст. 2192;
23. Офіційний Вісник України, 2014, № 78, ст. 2232.