**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

ЗАНФІРОВА ТЕТЯНА АНАТОЛІЇВНА

Прим. № ____
УДК 349.2:331.101 (477)

ДИСЕРТАЦІЯ

СВОБОДА ПРАЦІ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення
(081 – Право)

Подається на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____
(підпис, ініціали та прізвище здобувача)

Науковий консультант –
Іншин Микола Іванович
доктор юридичних наук, професор,
академік НАПрН України.

Київ – 2017

АНОТАЦІЯ

Занфірова Т.А. Свобода праці в трудовому праві України. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» – Київський національний університет імені Тараса Шевченко, Київ, 2017.

У дисертаційному дослідженні подано нове вирішення наукової проблеми щодо побудови теоретико-концептуальної моделі свободи праці в сучасному трудовому праві України, а також на підставі усебічного та глибокого аналізу чинного і проектного національного трудового законодавства та зарубіжного досвіду в означеній сфері сформульовано конкретно-прикладні пропозиції з удосконалення правового регулювання та забезпечення свободи праці в нашій державі.

Дисертаційне дослідження складається, згідно із встановленими вимогами, зі вступу, 4 розділів, поділених на 13 підрозділів, висновків до розділів та узагальнюючих висновків. Загальний обсяг дисертаційного дослідження – 501 сторінки, з них основного тексту – 438 сторінок. Список використаних джерел включає 561 найменування.

Розділ 1 «Свобода праці: філософсько-правовий та історичний контекст» складається з трьох підрозділів, в яких комплексно аналізується правова природа та зміст свободи як філософсько-правової категорії, особливості її зовнішньої сторони, а також визначається філософсько-правова природа свободи праці та історія еволюції свободи праці в Україні та світі.

Розділ 2 «Теоретико-правова характеристика свободи праці як основоположного принципу трудового права України» складається з чотирьох підрозділів, в яких досліджуються сутність принципу свободи праці у рамках доктрини трудового права, правові джерела цього принципу, а також

характеристика принципу свободи праці, що побудована на правовій оцінці впливу цього принципу за колом осіб та за різних умов існування людини.

Розділ 3 «Сучасне втілення принципу свободи праці в Україні: законодавство і практика» складається з трьох підрозділів, в яких комплексно досліджується стан закріплення свободи праці в діючому законодавстві про працю, в проекті Трудового кодексу України, відповідність цих норм трудовому праву ЄС і конвенціям МОП, а також практика й проблеми практики реалізації цих правових норм про свободу праці в нашій державі.

Розділ 4 «Досвід правового регулювання свободи праці в зарубіжних державах та рекомендації щодо вдосконалення такого регулювання в Україні» складається з трьох підрозділів, в яких аналізується позитивний та негативний зарубіжний досвід забезпечення свободи праці в держава-членах ЄС та асоційованих державах Союзу, в країнах пострадянського простору, в державах Африки, Азії та Океанії, визначаються напрямки вдосконалення правового регулювання та забезпечення свободи праці в Україні, зважаючи на виявлені проблеми забезпечення свободи праці в нашій державі та розглянутий міжнародний досвід.

Наукова новизна дослідження відображена в наступних положеннях:

вперше: 1) розроблено цілісну теоретико-концептуальну модель свободи праці із урахуванням сучасних умов розвитку суспільства в цілому та українського зокрема; 2) виокремлено та систематизовано правові джерела принципу свободи праці в сучасній Україні; 3) надано комплексну характеристику сутності принципу свободи праці шляхом аналізу його дії за колом осіб; 4) охарактеризовано сутність принципу свободи праці в контексті його дії на суб'єктів трудового права залежно від умов, які мають місце в державі; 5) виділено етапи практичної реалізації особою свободи праці; 6) здійснено комплексний аналіз стану закріплення свободи праці в чинному трудовому законодавстві і в проекті ТК України на предмет забезпечення

повноти та всеохопності національним законодавством принципу свободи праці, а також відповідності цих законодавчих норм міжнародному і європейському трудовому праву; 7) задля підвищення рівня забезпечення свободи праці в трудовому праві України визначено напрямки вдосконалення національного трудового законодавства за рахунок узагальнення особливостей правового регулювання свободи праці в трудовому законодавстві ЄС, виокремлення позитивного досвіду Франції, ФРН, Греції та Князівства Монако й встановлення невідповідностей між національним законодавством та правом ЄС; 8) на підставі комплексного порівняльного аналізу правового регулювання та реалізації свободи праці в ряді пострадянських країн та країнах Європи, доведено, що лише однієї правової регламентації свободи праці недостатньо для забезпечення її ефективної реалізації в державі, а тому існує необхідність розробки та впровадження відповідних додаткових механізмів реалізації норм трудового права щодо забезпечення свободи праці; 9) сформульовано конкретні теоретико-правові положення щодо запобігання дискримінації;

удосконалено: 1) теоретико-правове розуміння природи й сутності свободи праці як фундаментального принципу сучасного трудового права України; 2) визначення основних елементів свободи праці як принципу трудового права; 3) систематизоване викладення основних актуальних проблем забезпечення свободи праці в сучасній Україні; 4) теоретичні пропозиції щодо подолання організаційним шляхом негативних кризових економічних явищ на ринку праці, що справляють прямий вплив на можливість реалізації особами своєї свободи праці;

дістали подальшого розвитку: 1) теоретичні розробки щодо філософсько-правової сутності та змісту свободи людини; 2) наукові знання щодо еволюції свободи праці в законодавстві України та в європейських країнах; 3) наукові розробки щодо способів захисту свободи праці в Україні; 4) пропозиції щодо деталізації законодавчого регулювання питання звільнення працівників; 5)

обґрунтування необхідності вирішення проблеми забезпечення свободи праці в Україні шляхом інституційних змін, зокрема розширенням повноважень Державноїслужби України з питань праці, а також створенням трудових судів.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що вони можуть бути використані у науково-дослідній сфері, у правотворчій та правозастосовній діяльності, а також у навчальному процесі.

Ключові слова: свобода праці, трудові правовідносини, трудове законодавство, право на працю, право не бути примушеним до праці, заборона примусової праці, дискримінація у сфері праці, правове регулювання, принципи трудового права

ANNOTATION

Zanfirova T.A. The freedom of labour in the employment law of Ukraine. – Qualifying scientific work as a manuscript.

The thesis for the degree of Candidate of Juridical Sciences on speciality 12.00.05 “Employment law; social security law” – Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, 2017.

In the thesis a new solution of the scientific problem on the construction of theoretical and conceptual model of labour freedom in modern employment law of Ukraine is represented, and the specifically applied recommendations according the improvement of legal regulation and provision of labour freedom in our country are stated on the basis of comprehensive and in-depth analysis of the existing and draft national labour legislation as well as the foreign experience in this area.

In accordance with the established requirements, the thesis consists of introduction, 4 sections, divided on 13 sub-sections, conclusions to sections and general conclusions. The total volume of the research is 501 pages, where 438 pages are the main text. The list of sources includes 561 positions and pro tanto occupies 63 pages.

Section 1 "The freedom of labour: a philosophic, legal and historical context" consists of three sub-sections, where the legal nature and the content of freedom as philosophic and legal category as well as its external side peculiarities are fully analyzed, and the philosophic and legal nature of labour freedom and the history of labour freedom evolution in Ukraine and world are determined.

Section 2 "Theoretic and legal characteristics of the labour freedom as a fundamental principle of the employment law in Ukraine" consists of four sub-sections, where there are investigated the essence of labour freedom principle within the bounds of employment law doctrine, legal sources of this principle, as well as the characteristics of labour freedom principle, based on the legal evaluation of this principle influence by the circle of persons and by different conditions of human existence.

Section 3 "The modern embodiment of the principle of labour freedom in Ukraine: legislation and practice" consists of three sub-sections, where there is given a complex investigation of labour freedom state of consolidation in the existing labour laws, in the draft of Labour Code of Ukraine, the correspondence of these norms with the employment law of EU and ILO conventions, as well as practice and practical problems in realization of these legal norms about the freedom of labour in our country.

Section 4 "The experience of the labour freedom legal regulation in the foreign countries and recommendations concerning the improvement of such regulation in Ukraine" consists of three sub-sections, where the positive and negative foreign experience of ensuring the labour freedom in EU member states and the Union associate ones, in the post-Soviet countries, in states of Africa, Asia and Oceania is analyzed, and the directions of legal regulation improvement and labour freedom provision in Ukraine are determined, considering the uncovered problems of labour freedom ensuring in our state and examined international experience.

The scientific novelty of the research is reflected in the following regulations:

for the first time: 1) an integral theoretic and conceptual model of the labour freedom is developed subject to the modern conditions of the society development in tote and the Ukrainian one in particular; 2) the legal sources of the labour freedom principle in the modern Ukraine are singled out and systematized; 3) the comprehensive characteristics of the essence of the labour freedom principle is provided by force of the analysis of its effect by the circle of persons; 4) the characteristics of the essence of the labour freedom principle is provided in the context of its effect on the employment law subjects depending on the conditions occurred in the state; 5) the stages of the practical realization by the person of his labour freedom are determined; 6) the complex analysis of the state of labour freedom fixation in the current labour legislation and draft Labour Code of Ukraine is carried out to ensure the national legislation completeness and comprehensiveness of the labour freedom principle, as well as these legislative norms compliance with the international and European employment law; 7) to increase the level of labour freedom provision in the employment law of Ukraine, the directions of national labour legislation improvement have been determined at the expense of generalization the peculiarities of labour freedom legal regulation in the EU labour legislation, emphasizing the positive experience of France, Germany, Greece and Principality of Monaco, as well as establishing of a range of contradictions between national legislation and EU law; 8) on the basis of the comprehensive comparative analysis of the labour freedom legal regulation and implementation in the number of post-Soviet and EU countries, it is substantiated that only one legal regulation of labour freedom is not sufficient to ensure its effective realization in the state, therefore there is a necessity to develop and implement the appropriate additional mechanisms for implementing the employment law rules to provide freedom of labour; 9) specific theoretic and legal regulations are developed regarding nondiscrimination provision;

there have been improved: 1) the theoretical and legal awareness of the nature and essence of labour freedom as a fundamental principle of modern employment law

of Ukraine; 2) the determination of components of the labour freedom as a principle of employment law; 3) the systematic presentation of actual problems of labour freedom provision in modern Ukraine; 4) theoretical proposals to overcome organizationally the negative crisis economic phenomena on the labour market, which make a direct influence on the ability of persons to realize their freedom of labour;

there have been further developed: 1) theoretical development regarding philosophic and legal essence and content of labour freedom; 2) scientific knowledge according the labour freedom evolution in the legislation of Ukraine and European countries; 3) scientific developments regarding the ways of labour freedom protection in Ukraine; 4) the proposals for the specification of legal regulation of the employees' dismissing issue; 5) justification the necessity to resolve the problem of labour freedom provision in Ukraine through institutional changes, in particular, the empowerment of State Service of Ukraine for Labour, and the labour courts formation.

The practical significance of the obtained results is that they can be used in a research area, in the lawmaking activities and in the law-enforcement ones, as well as in the educational process.

Key words: freedom of labour, labour relationship, labour legislation, the right to work, the right not to be enforced to work, the prohibition of the enforced labour, discrimination in the labour sphere, the legal regulation, employment law principles

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографія:

1. Занфірова Т. А. Проблеми правового забезпечення свободи праці в Україні : монографія / Т. А. Занфірова. – Х. : Золота миля, 2017. – 496 с.

Статті в наукових фахових виданнях України
та наукових періодичних виданнях інших держав:

2. Занфирова Т. А. Свобода труда в философско-правовом аспекте / Т. А. Занфирова // Право и политика : научно-методический журнал. – 2014. – Специальный выпуск. – С. 12–18.

3. Занфірова Т. А. Специфіка свободи праці осіб з особливими потребами за трудовим законодавством України / Т. А. Занфірова // Наука і правоохорона. – 2014. – № 4. – Ч. 2. – С. 116–117.

4. Занфірова Т. А. Забезпечення свободи праці малолітніх та неповнолітні осіб за трудовим законодавством України / Т. А. Занфірова // Науковий вісник УжНУ. Серія: Право. – 2014. – № 29. – С. 95–98.

5. Занфирова Т. А. Совершенствование правового регулирования свободы труда в Украине в процессе проведения собеседования при приёме на работу / Т. А. Занфирова // Право и политика : научно-методический журнал. – 2015. – Специальный выпуск. – С. 34–38.

6. Занфірова Т. А. Досвід правового регулювання свободи праці в Китайській Народній Республіці / Т. А. Занфірова // Visegrad journal on human rights. – 2015. – № 6/2. – С. 45–51.

7. Занфирова Т. А. Обеспечение свободы труда лиц, ищущих работу на рынке труда в Украине / Т. А. Занфирова // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. – 2015. – Вип. 33. – Ч. 2. – Т. 4. – С. 88–91.

8. Занфірова Т. А. Економічні проблеми забезпечення свободи праці в сучасній Україні / Т. А. Занфірова // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. – 2015. – Вип. 34. – Ч. 2. – Т. 4. – С. 45–49.

9. Занфірова Т. А. Досвід правового регулювання свободи праці в Бурунді та Руанді / Т. А. Занфірова // Наука і правоохорона. – 2015. – № 2. – Ч. 2. – С. 56–59.

10. Занфірова Т. А. Досвід правового регулювання свободи праці в Республіці Індонезія / Т. А. Занфірова // Наука і правоохорона. – 2015. – № 3. – Ч. 2. – С. 60–63.

11. Занфірова Т. А. Стратегічний план дій щодо забезпечення свободи праці в Україні / Т. А. Занфірова // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки. – 2015. – Вип. 6-2. – Т. 4. – С. 55–58.

12. Занфирова Т. А. Правовое регулирование свободы труда на этапе заключения трудового договора в Украине / Т. А. Занфирова // Право и политика: научно-методический журнал. – 2016. – Специальный выпуск. – С. 20–25.

13. Занфірова Т. А. Основні складові принципу свободи праці / Т. А. Занфірова // Науковий вісник публічного та приватного права : зб. наук. пр. / НДІ публічного права. – 2016. – № 1. – С. 132–136.

14. Занфірова Т. А. Інституційні проблеми забезпечення свободи праці в Україні та шляхи їх вирішення / Т. А. Занфірова // Науковий вісник публічного та приватного права : зб. наук. пр. / НДІ публічного права. – 2016. – № 2. – С. 112–116.

15. Занфірова Т. А. Становлення свободи праці в історії України та світу (до XVII ст.) / Т. А. Занфірова // Право і інновації. – 2016. – № 3 (16). – С. 94–99.

16. Занфірова Т. А. Сутність феномену свободи через історико-правовий аналіз / Т. А. Занфірова // Часопис Київського університету права. – 2016. – № 3. – С. 19–22.

17. Занфірова Т. А. До питання про принцип свободи праці в трудовому праві України / Т. А. Занфірова // Порівняльно-аналітичне право. – 2016. – № 5. – С. 146–149.

18. Занфірова Т. А. Забезпечення принципу свободи праці в умовах антитерористичної операції / Т. А. Занфірова // Актуальні проблеми права: теорія і практика : зб. наук. пр. – 2016. – № 32. – С. 317–323.

19. Занфірова Т. А. Сучасний досвід правового регулювання свободи праці в республіці Індія / Т. А. Занфірова // Visegrad journal on human rights. – 2017. – № 1. – С. 71–74.

20. Занфирова Т. А. История становления свободы труда в Украине и зарубежных странах в период с XVIII по XIX века / Т. А. Занфирова // Jurnalul juridic national. – 2017. – № 1 (23). – С. 106–108.

21. Занфірова Т. А. Особливості принципу свободи праці в трудовому праві України / Т. А. Занфірова // Публічне право. – 2017. – № 1. – С. 57–63.

22. Занфірова Т. А. Джерела принципу свободи праці в Україні / Т. А. Занфірова // Право і суспільство. – 2017. – № 2. – С. 68–72.

23. Занфірова Т. А. Загальні проблеми забезпечення свободи праці в Україні (2014–2017 роки) / Т. А. Занфірова // Юридичний науковий електронний журнал: електронне наукове фахове видання юридичного факультету ДВНЗ «Запорізький національний університет». – 2017. – № 2 – С. 48–51.

24. Занфирова Т. А. Обеспечение свободы труда мигрантов в Украине / Т. А. Занфирова // Legea si viate. – 2017. – № 4/2. – С. 49–52.

25. Занфірова Т. А. Забезпечення принципу свободи праці в умовах воєнного стану / Т. А. Занфірова // Підприємництво, господарство і право. – 2017. – № 4. – С. 77–80.

26. Занфірова Т. А. Забезпечення свободи праці в різних умовах існування людини / Т. А. Занфірова // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. – 2017. – № 43. – С. 176–179.

Матеріали наукових та науково-практичних конференцій:

27. Занфірова Т. А. Підходи до розуміння свободи праці в Китайській Народній Республіці / Т. А. Занфірова // Актуальні проблеми сучасного правознавства : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 28–29 січня 2016 р.). – К. : Науково-дослідний інститут публічного права, 2016. – С. 45–48.

28. Занфірова Т. А. Деякі питання регулювання свободи праці в Республіці Індонезія / Т. А. Занфірова // Проблеми теорії права і практики правореалізації на шляху України до ЄС : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 25–26 лютого 2016 р.). – К. : Науково-дослідний інститут публічного права, 2016. – С. 53–56.

29. Занфірова Т. А. Правовий аспект регулювання свободи праці в Бурунді та Руанді / Т. А. Занфірова // Теорія і практика розвитку правових інститутів : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 10–11 березня 2016 р.). – К. : Науково-дослідний інститут публічного права, 2016. – С. 39–42.

30. Занфірова Т. А. Сучасний досвід Республіки Індії в правовому регулюванні свободи праці / Т. А. Занфірова // Актуальні питання публічного та приватного права в контексті реформування законодавства : матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції (7–8 квітня 2017 р.). – Острог, 2017. – С. 83–86.

31. Занфірова Т. А. Теоретико-правові аспекти, проблеми забезпечення свободи праці в Україні (2014–2017 роки) / Т. А. Занфірова // Проблеми

кодифікації трудового законодавства України : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (26 квітня 2017 р.). – К., 2017. – С. 78–80.

32. Занфірова Т. А. Особливості правового забезпечення принципу свободи праці в умовах воєнного стану / Т. А. Занфірова // Міжнародне та національне законодавство: способи удосконалення : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (1–2 квітня 2017 р.). – Дніпро, 2017. – С. 103–106.

33. Занфірова Т. А. Особливості джерела принципу свободи праці в Україні / Т. А. Занфірова // Міжнародні та національні правові виміри забезпечення стабільності : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (14–15 квітня 2017 р.). – Львів, 2017. – С. 151–154.

ЗМІСТ

СПИСОК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ……16

ВСТУП……17

РОЗДІЛ 1 СВОБОДА ПРАЦІ: ФІЛОСОФСЬКО-ПРАВОВИЙ ТА ІСТОРИЧНИЙ КОНТЕКСТ……32

1.1 Сутність феномену свободи та основні умови зовнішньої свободи……32

1.2 Філософсько-правова природа свободи праці……58

1.3 Історія становлення свободи праці в Україні та світі……79

Висновки до розділу 1……105

РОЗДІЛ 2 ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА СВОБОДИ ПРАЦІ ЯК ОСНОВОПОЛОЖНОГО ПРИНЦИПУ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ……110

2.1 Сутність свободи праці як принципу трудового права України……110

2.2 Основні правові джерела принципу свободи праці в Україні……132

2.3 Дія принципу свободи праці в Україні за колом осіб……155

2.4 Дія принципу свободи праці в Україні за різних умов існування людини……183

Висновки до розділу 2……204

РОЗДІЛ 3 СУЧАСНЕ ВТІЛЕННЯ ПРИНЦИПУ СВОБОДИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ: ЗАКОНОДАВСТВО ТА ПРАКТИКА……214

3.1 Стан закріплення принципу свободи праці в чинному та проектному законодавстві України про працю……214

3.2 Стан дотримання та способи захисту свободи праці в Україні……246

3.3 Актуальні проблеми забезпечення свободи праці в Україні……274

Висновки до розділу 3……301

РОЗДІЛ 4 ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СВОБОДИ ПРАЦІ В ЗАРУБІЖНИХ ДЕРЖАВАХ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ТАКОГО РЕГУЛЮВАННЯ В УКРАЇНІ……310

4.1 Досвід регулювання свободи праці в розвинених країнах Європи та в країнах колишнього СРСР……310

4.2 Досвід правового регулювання свободи праці в країнах Азії, Африки та Океанії……...336

4.3 Рекомендації щодо вдосконалення правового регулювання свободи праці в Україні з урахуванням міжнародного досвіду……..363

Висновки до розділу 4……403

ВИСНОВКИ……412

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ……432

ДОДАТКИ……495

СПИСОК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

АРК – Автономна Республіка Крим

АТО – Антитерористична операція

ВРУ – Верховна Рада України

ВСУ – Верховний Суд України

ВССУ – Вищий спеціалізований суд України з розгляду цивільних і кримінальних справ

ЄК – Європейська Комісія

ЄС – Європейський Союз

ЄСПЛ – Європейський суд з прав людини

КВК – Кримінально-виконавчий кодекс

КЗпП – Кодекс законів про працю України

КМУ – Кабінет Міністрів України

КСУ – Конституційний Суд України

МОЗ – Міністерство охорони здоров'я

МОП – Міжнародна організація праці

ОВС – Органи внутрішніх справ

ООН – Організація Об'єднаних Націй

ПФУ – Пенсійний фонд України

РБ – Республіка Білорусь

РФ – Російська Федерація

СРСР – Союз Радянських Соціалістичних Республік

УНР – Українська Народна Республіка

ФРН – Федеративна Республіка Німеччина

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Свобода праці є фундаментальним принципом усієї системи трудового права. Навіть тоді, коли її заперечує ідеологічна пропаганда, трудове право не може обійтися без цієї засади, використовуючи її антипод – примус до праці – як фундаментальний принцип побудови суспільних відносин (у радянському трудовому законодавстві саме примус до праці був основою забезпечення населення роботою під гаслом «Хто не працює, той не їсть!»). Свобода праці є природним правом людини, базисом її розвитку. Саме вона була одним із вирішальних рушійних чинників здійснення Французької революції; їй, як базису, приділила детальну увагу в своїй діяльності МОП у Конвенціях (№ 29 та № 105) та Рекомендації № 35.

Зі здобуттям незалежності Україна намагається втілити істинну свободу праці в трудових правовідносинах. Однак, на сьогодні стан захищеності свободи праці та реалізації її на практиці залишається незадовільним. Суттєвою перепоною на шляху покращення ситуації є відсутність комплексного вивчення свободи праці як фундаментального принципу сучасного трудового права нашої держави; досліджень щодо впровадження правового забезпечення та реалізації свободи праці в Україні; пояснення сутності змін свободи праці в Україні в науковій площині та рекомендацій щодо утвердження свободи праці саме в сучасних умовах з урахуванням тих складних обставин, що супроводжують сьогодні нашу державу. Водночас ефективне забезпечення свободи праці в реальних трудових правовідносинах неможливе без наукового обґрунтування сутності цього явища, без комплексної побудови цілісної концептуальної моделі свободи праці, враховуючи особливості поширення принципу свободи праці за різним колом осіб та за різних умов існування людини безпосередньо в Україні. Також украй важливим є наукове розкриття аспекту забезпечення права не бути примушеним до праці як другої складової свободи праці поряд із правом на

працю, оскільки саме на нього спрямована чимала кількість порушень (прямих чи непрямих) трудових прав працівників, особливо в складні та переломні життєві періоди держави.

Отже, враховуючи викладене, в умовах сучасних змін безсумнівною та переконливою видається необхідність здійснення комплексного дослідження за обраною тематикою з теоретичним і практичним переосмисленням концептів «свобода», «свобода праці», «право на працю», «право не бути примушеним до праці» з урахуванням новітніх наукових досягнень учених у галузі трудового права, а також зарубіжного досвіду правового регулювання свободи праці.

Для вирішення окреслених проблем продуктивним є залучення результатів та висновків, ідей та концепцій, викладених у працях вітчизняних і зарубіжних юристів, зокрема: М. Г. Алєксандрова, В. М. Андріїва, В. І. Анішиної, М. Д. Біддісса, М. О. Бойла, В. Б. Бойка, Л. В. Борисової, Л. Ю. Бугрова, О. М. Буряк, С. Я. Вавженчука, В. С. Венедіктова, С. В. Венедіктова, С. В. Вишновецької, В. В. Волинця, А. М. Гасимова, Н. Д. Гетьманцевої, Ю. М. Гришиної, Л. П. Грузінової, П. Джеймса, П. І. Жигалкіна, М. І. Іншина, Ю. С. Кашкіна, Я. В. Ковальчука, А. М. Колодія, Є. В. Краснова, В. Л. Костюка, О. Л. Кучми, Р. З. Лівшиця, С. С. Лукаша, А. Р. Мацюка, Н. О. Мельничук, Л. Мелверна, О. В. Москаленко, О. М. Обушенка, О. Л. Омельченка, Р. Р.-К. Оруджової, О. О. Осадько, С. М. Прилипка, О. І. Процевського, В. І. Прокопенка, П. Д. Пилипенка, О. Т. Панасюка, Л. Р. Пуса, І. С. Сахарук, А. М. Слюсара, І. Д. Сліденка, А. Тіллау, О. В. Тищенко, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої, С. М. Черноус, В. І. Щербини, О. М. Ярошенка та ін. Крім того, теоретичною основою дослідження стали праці відомих класиків, учених у галузі загальної теорії права, філософії права, як-от: С. С. Алексєєва, Г. В. Балицького, І. Берліна, О. Г. Данильяна, О. П. Донченко, О. П. Дзьобаня, О. С. Кайсарова, В. В. Надвикової, П. М. Рабиновича, Е. Фромма, В. І. Шкатулли та ін., а також

фундаментальні праці видатних класиків філософії: Аристотеля, Г. Гегеля, Т. Гоббса, І. Канта, Дж. Локка, Дж. Мілля, Ш. Л. Монтеск'є, Л. А. Сенеки, Б. Спінози, М. Т. Цицерона, Ф. Шеллінга.

Незважаючи на здобутки цих авторів, подальшого комплексного науково-теоретичного аналізу потребують існуючі проблеми правового регулювання та забезпечення свободи праці в Україні з метою обґрунтування шляхів їх вирішення. Усе вищезазначене зумовило вибір теми дослідження, його мету та завдання.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка в рамках бюджетних тем: «Доктрина права в правовій системі України: теоретичний і практичний аспекти» (№ 11БФ042-01), яка досліджувалася на юридичному факультеті Київського національного університету імені Тараса Шевченка з 1 січня 2011 р. по 31 грудня 2015 р., і «Теорія та практика адаптації України до законодавства ЄС» (№ 16БФ042-01), яка досліджується на юридичному факультеті Київського національного університету імені Тараса Шевченка з 1 січня 2016 р. по 31 грудня 2020 р., співвиконавцем яких є здобувач.

Мета та завдання дослідження. *Мета* дослідження – на підставі комплексного аналізу стану та проблем правового регулювання й забезпечення права на працю та права не бути примушеним до праці в сучасній Україні, а також враховуючи позитивний досвід правового регулювання свободи праці в державах – членах Євросоюзу, асоційованих державах ЄС (Греція, Німеччина, Франція, Монако) та негативний досвід такого регулювання в пострадянських країнах (Азербайджан, Білорусь, Киргизстан, Молдова, Узбекистан), державах Африки (Руанда, Бурунді), Азії (Індія, Китай) й Океанії (Індонезія), розробити

концептуальну модель свободи праці в національному трудовому праві та визначити шляхи її правового забезпечення та реалізації на практиці.

Для досягнення зазначеної мети поставлено такі *завдання*:

– на підставі розкриття філософсько-правової сутності свободи та виокремлення в ній зовнішньої свободи встановити умови останньої як базису свободи праці;

– розкрити природу свободи праці як філософсько-правового явища дійсності;

– визначити сутність свободи праці як фундаментального принципу сучасного трудового права України;

– виокремити та систематизувати основні правові джерела принципу свободи праці в Україні;

– охарактеризувати дію принципу свободи праці в Україні за колом осіб;

– розкрити дію принципу свободи праці в Україні за різних умов та обставин, які мають місце в державі;

– проаналізувати стан закріплення принципу свободи праці в чинному трудовому законодавстві та у проекті Трудового кодексу України і визначити його відповідність міжнародним та європейським трудовим правовим стандартам;

– з’ясувати фактичний стан дотримання свободи праці в сучасній Україні на практиці;

– виявити основні актуальні проблеми забезпечення свободи праці в нашій державі;

– здійснити аналіз регулювання свободи праці в країнах світу з метою узагальнення відповідного досвіду та визначення шляхів його запозичення;

– сформулювати рекомендації щодо вдосконалення правового регулювання свободи праці в Україні.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини в Україні з приводу реалізації права на працю, а також права не бути примушеним до праці в сучасних умовах.

Предметом дослідження є теоретичні й практичні аспекти правового забезпечення та реалізації свободи праці в Україні.

Методологічна і теоретична основи дослідження. *Методологічну основу* дослідження становить сукупність сучасних теоретико-методологічних засобів наукового пізнання явищ та процесів, що мають місце в суспільстві. Під час дослідження використано всі рівні методології пізнання права: філософський, загальнонауковий, спеціально-юридичний. Так, метод філософсько-правової рефлексії дав змогу з'ясувати правову та філософську сутність свободи і свободи праці (підрозділи 1.1, 1.2), а також атрибутивні ознаки й умови зовнішньої свободи (підрозділ 1.1).

Із загальнонаукових методів на всіх стадіях реалізації дослідження застосовано метод аналізу. Використання системно-структурного та системно-функціонального методів, а також методів класифікації, групування дозволило структурувати за групами основні правові джерела принципу свободи праці в Україні (підрозділ 2.2); надати систематизовану характеристику дії принципу свободи праці в Україні за колом осіб (підрозділ 2.3) та за різних умов існування людини (підрозділ 2.4); з'ясувати стан закріплення принципу свободи праці в чинному трудовому законодавстві та проекті ТК України за етапами реалізації особою свободи праці (підрозділ 3.1); систематизувати актуальні проблеми забезпечення свободи праці в Україні (підрозділ 3.3). Історичний метод застосовано під час аналізу історії становлення свободи праці в Україні (підрозділ 1.3). Метод моделювання використано для вироблення концепції свободи праці в трудовому праві України та формулювання конкретних пропозицій щодо вдосконалення правового регулювання свободи праці в національному законодавстві з метою вирішення актуальних проблем

забезпечення свободи праці в нашій державі відповідно до стандартів Міжнародної організації праці (МОП) та з урахуванням міжнародного досвіду (підрозділ 4.3).

Звернення до логіко-семантичного та формально-юридичного методу дало змогу визначити й уточнити сутнісну цінність і значення свободи (підрозділ 1.1), свободи праці (підрозділ 1.2), встановити правовий зміст та природу свободи праці як принципу сучасного трудового права України (підрозділ 2.1). За допомогою порівняльно-правового методу зіставлено чинне трудове законодавство та проект ТК України в частині свободи праці та конвенції МОП, відповідні директиви й регламенти Євросоюзу (підрозділ 3.1); проведено порівняльний аналіз фактичного стану дотримання та забезпечення свободи праці в Україні (підрозділ 3.2) на предмет відповідності задекларованій у національному законодавстві свободі праці та виявлено існуючі проблеми в цій сфері (підрозділ 3.3); здійснено порівняння досвіду правового регулювання та забезпечення свободи праці в Україні й зарубіжних державах (підрозділи 4.1, 4.2).

Нормативно-правову основу дослідження становлять Конституція України та законодавчі акти України, чинне трудове законодавство та проект ТК України, міжнародно-правові договори Міжнародної організації праці, укази Президента України, постанови та розпорядження КМУ, нормативно-правові й правові акти міністерств та відомств щодо регулювання трудових правовідносин. У дослідженні використано рішення національних судів, а також рекомендації, узагальнення практики та правові позиції з досліджуваних питань, які були викладені Європейським судом з прав людини (ЄСПЛ) і Верховним Судом України (ВСУ); директиви та регламенти ЄС щодо свободи праці, а також нормативно-правові акти трудового й суміжних галузей права зарубіжних держав.

Емпіричну основу дослідження становлять статистичні матеріали, дані соціологічних опитувань, довідкові видання та аналітично-довідкові статті, офіційні доповіді органів державної влади, а також міжнародних міжурядових організацій, міжнародних і національних неурядових організацій про стан забезпечення свободи праці в Україні.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що дисертація є першим комплексним дослідженням свободи праці в трудовому праві сучасної України, в результаті якого одержано можливість, враховуючи існуючі історичні проблеми забезпечення такої свободи на території нашої держави, а також використовуючи як позитивний, так і негативний досвід забезпечення свободи праці в зарубіжних державах, розробити нову концептуальну модель сутності свободи праці та запропонувати шляхи її правового забезпечення в Україні. Наукова новизна дослідження відображена в таких положеннях:

вперше:

– розроблено цілісну модель свободи праці з урахуванням сучасних умов розвитку суспільства в цілому й українського зокрема як здійснення або відмову від здійснення людиною свідомої мети, підпорядкування своєї волі як для досягнення необхідного результату в ході трудової діяльності, так і для самого здійснення трудової діяльності, під час якої ця людина поступається наймачу своєю автономією, якою вона наділена природою та законодавством на підставі своєї належності до людського виду. Враховуючи сутність свободи праці, наголошено на необхідності: 1) не звужувати поняття свободи праці лише до меж заборони примусової праці; 2) не обмежувати поняття свободи праці лише поняттям права на працю; 3) розширити розуміння свободи праці до права на працю в усіх його проявах та права не працювати взагалі; 4) враховувати, що свобода праці виявляється по-різному в різних осіб (залежить від багатьох факторів, таких як вік, стать, фізичні можливості тощо) і в різних життєвих умовах може реалізовуватися з явними чи умовними обмеженнями;

– виокремлено та систематизовано правові джерела забезпечення принципу свободи праці в сучасній Україні, такі як: основні джерела свободи праці в Україні; спеціальні джерела, що поширюються на всіх осіб, щодо яких застосовний принцип свободи праці в Україні, однак уточнюють окремі аспекти його дії; спеціальні джерела, що поширюють дію на певні групи осіб, щодо яких застосовний принцип свободи праці в Україні, й уточнюють питання користування свободою праці такими окремими групами осіб; джерела, що містять норми, якими на уповноважені органи державної влади покладено ті чи інші обов'язки, пов'язані з утвердженням, охороною й захистом свободи праці; джерела у формі прецедентної практики Європейського суду з прав людини;

– надано комплексну характеристику сутності принципу свободи праці шляхом аналізу його дії за колом осіб, відповідно до якої цей принцип поширюється на всіх осіб, котрі володіють трудовою правосуб'єктністю (у частині права на працю) та на всіх осіб загалом від їх народження (у частині права не бути примушеним до праці). У частині права на працю принцип свободи праці неоднаково поширюється на осіб, котрі володіють трудовою правосуб'єктністю, характерним чином видозмінюючись з урахуванням інших особливих ознак носіїв прав, на підставі яких вони віднесені законодавством до окремих груп осіб. Зокрема, охарактеризовано дію принципу свободи праці щодо неповнолітніх осіб, жінок, інвалідів, трудових мігрантів, засуджених до обмеження чи позбавлення волі;

– охарактеризовано сутність принципу свободи праці в контексті його дії на суб'єктів трудового права залежно від умов, які мають місце в державі, а саме: 1) *у звичайних умовах*: поширення свободи праці на суб'єктів трудового права повинно відповідати стандартам свободи праці, що регламентовані самою державою, та стандартам, що містяться в міжнародних актах, на виконання яких держава дала згоду; 2) *у надзвичайних умовах*: а) в умовах воєнного стану принцип свободи праці стає умовністю, а порядок та умови його поширення

чітко не визначено; б) в умовах квазівоєнного стану, зокрема проведення антитерористичної операції, принцип свободи праці змінюється стосовно мобілізованих осіб, а також тих громадян, що були вимушені переселитись із зони проведення бойових дій чи залишились у зоні бойових дій; в) в умовах економічної чи фінансової кризи принцип свободи праці послаблює свою фактичну дію залежно від зниження темпів економічного зростання й збільшення темпів безробіття; г) в умовах впливу надзвичайних природних *факторів* (природні катаклізми та катастрофи) правовий режим принципу свободи праці змінює свою дію подібно до умов воєнного стану, хоча вплив надзвичайного стану на дію принципу свободи праці й характер свободи праці протягом усього строку дії цього режиму є більш м'яким;

– виділено етапи реалізації особою свободи праці: 1) етап добровільної незайнятості; 2) початковий етап реалізації права на працю (пошук особою роботи на ринку праці); 3) етап участі особи в процесі добору кандидатів на заміщення вакансії (співбесіда); 4) етап добору працівників; 5) етап укладання договору; 6) безпосередній етап реалізації права на працю – перебування у трудових правовідносинах; 7) етап припинення трудових правовідносин (враховуючи вивільнення, скорочення чисельності чи штату працівників); 8) етап посттрудових відносин. На основі ретельного аналізу правового забезпечення цих етапів встановлено, що законодавець зосереджує свою увагу в основному на 1, 2, 4, 5 та 6-му етапах, які цілком врегульовані чинним трудовим законодавством України; водночас інші етапи потребують певного вдосконалення, оскільки законодавець або оминув їх своєю увагою (як, наприклад, 3-й етап), або врегулював фрагментарно, причому лише в законопроектах (7 та 8-й етапи);

– здійснено комплексний аналіз стану закріплення свободи праці в чинному трудовому законодавстві і в проекті ТК України на предмет забезпечення повноти та всеохопності національним законодавством принципу

свободи праці, а також відповідності цих законодавчих норм міжнародному і європейському трудовому праву за такими критеріями, як: 1) категорії працівників; 2) умови та обставини, що існують у конкретний час; 3) етапи реалізації особою своєї свободи праці. Встановлено, що чинне національне законодавство потребує вдосконалення за рядом напрямів, а проект Трудового кодексу, хоча і спрямований більшою мірою на захист свободи праці, потребує доопрацювання в цій частині;

– задля підвищення рівня забезпечення свободи праці в трудовому праві України визначено напрямки вдосконалення національного трудового законодавства за рахунок узагальнення особливостей правового регулювання свободи праці в трудовому законодавстві ЄС, виокремлення позитивного досвіду Франції, ФРН, Греції та Князівства Монако й встановлення невідповідностей між національним законодавством та правом ЄС (у частині забезпечення недискримінації працівників під час масового вивільнення);

– на підставі комплексного порівняльного аналізу правового регулювання та реалізації свободи праці в ряді пострадянських країн та країнах Європи, доведено, що лише однієї правової регламентації свободи праці не достатньо для забезпечення її ефективної реалізації в державі, а тому існує необхідність розробки та впровадження відповідних додаткових механізмів реалізації норм трудового права щодо забезпечення свободи праці, одним із яких є створення судових чи квазісудових інститутів захисту трудових прав працівників. У зв’язку з цим додатково обґрунтована доцільність створення в Україні трудової юстиції;

– сформульовано конкретні теоретико-правові положення щодо запобігання дискримінації, а саме: запропонована концепція дискримінації в основу якої покладено поняття прямої та опосередкованої дискримінації у сфері зайнятості населення та визначення винятків у відповідній сфері; розроблено порядок і принципи проведення співбесіди на заміщення вакантної посади;

визначено необхідність та узагальнено винятки щодо заборони вимагати при укладенні трудового договору деякі відомості, а також уточнено обов'язок стосовно надання відомостей про близьких родичів чи свояків, що перебувають у трудових відносинах із роботодавцем, з яким кандидат має намір укласти трудовий договір;

удосконалено:

– теоретико-правове розуміння природи й сутності свободи праці як фундаментального принципу сучасного трудового права України, у контексті яких принцип свободи праці є базисом права суб'єктів трудового права на працю. Встановлено, що зміст цього принципу відображає зміст ширшого соціально-правового явища свободи праці, включаючи в себе відповідні можливості та зобов'язання, тобто, з одного боку, систему можливостей людини щодо трудових правовідносин та їх характеру, а з іншого – сукупність зобов'язань інших людей і держави щодо дотримання ними зазначеної свободи й сукупність зобов'язань держави щодо забезпечення цієї свободи;

– визначення основних елементів свободи праці як принципу трудового права за рахунок застосування цивілістичного підходу до свободи праці як до права власності, зокрема виділено такі: 1) комплекс можливостей щодо володіння, користування і розпорядження правом на працю та правом не працювати, не порушуючи вимоги чинного законодавства про працю та суміжних галузей права; 2) сукупність обов'язків інших осіб (і держави) щодо особи, яка має право на працю та право не працювати; 3) комплекс спеціальних зобов'язань держави щодо утвердження, забезпечення та захисту свободи праці; 4) настання юридичної відповідальності за порушення принципу свободи праці;

– систематизоване викладення основних актуальних проблем забезпечення свободи праці в сучасній Україні, які поділено на такі групи: 1) універсальні проблеми – стосуються всіх суб'єктів свободи праці (недосконаліть нормативного регулювання свободи праці та захисту цієї

свободи, ігнорування державою обов'язку реалізовувати норми про свободу праці; інституційна проблема; низький рівень правової обізнаності та правосвідомості громадян України; економічні проблеми тощо); 2) спеціальні проблеми – впливають на стан забезпечення свободи праці окремих груп громадян (відсутність об'єктивної інформації з приводу праці представників окремих груп людей та, відповідно, упереджене ставлення роботодавців до представників таких окремих груп; нецільове використання органами влади коштів чи зловживання коштами, виділеними для працевлаштування представників окремих груп осіб тощо);

– теоретичні пропозиції щодо подолання організаційним шляхом негативних кризових економічних явищ на ринку праці, що справляють прямий вплив на можливість реалізації особами своєї свободи праці, серед яких, зокрема, введення податкових економічних преференцій за принципом первинної витратності для роботодавців, які укладають трудові договори з працівниками, що на практиці найбільше підпадають під дискримінацію, підвищення авторитету роботодавців, які сприяють забезпеченню свободи праці на ринку за аналогією з програмами зеленої економіки, тощо;

дістали подальшого розвитку:

– теоретичні розробки щодо філософсько-правової сутності та змісту свободи людини, на підставі чого встановлено, що вона являє собою об'єктивно існуюче в природі явище, яке зумовлене природою й цінністю людини та виражається в людській можливості вільно (без будь-якого фізичного та/або морального впливу) обирати чи відмовлятися від вибору тієї чи іншої доступної для цієї людини (доступної для всіх людей чи всіх людей, які характеризуються певними об'єктивними ознаками, такими як здібності, навички, вміння тощо) пропозиції, що має своєрідні аналоги (також можливість впливати на формування в реальній дійсності конкретного вибору), та людській здатності нести відповідальність за той чи інший вибір (враховуючи відмову від вибору

об’єктивно існуючого варіанта); відзначено необхідність розмежовувати внутрішню та зовнішню свободу, остання з яких є обмеженою й підпорядкована законодавчим актам, тобто є об’єктом правового регулювання;

– наукові знання щодо еволюції свободи праці в законодавстві України та в європейських країнах, у межах яких стверджується, що становлення концепції свободи праці на території сучасної України розпочалось з появою на Русі самобутніх форм найму праці, а в Європі – разом із практикою укладання договорів mandatum або ж locatio-conductiooperarum; свобода праці в сенсі трудової повинності закріплювалася в багатьох європейських державах у добу Середньовіччя, її почали поступово трактувати в контексті права на працю й непримушення до неї разом з розвитком досягнень буржуазних революцій, які зумовили перетворення працівників з об’єктів на суб’єктів права; остаточно свобода праці в сучасному розумінні сформувалась у Європі в результаті адаптації національного трудового права її держав до відповідних конвенцій МОП, а в Україні – лише після відновлення незалежності та декриміналізації добровільної трудової незайнятості;

– наукові розробки щодо способів захисту свободи праці в Україні, зокрема проаналізовано роль у забезпеченні свободи праці таких органів державної влади України, повноваженнями яких є захист і забезпечення такої свободи, як-от: національні суди, Омбудсмен, Державна служба України з питань праці. Водночас підтверджено існуючі в наукових колах думки, що діяльність національних органів не завжди є ефективною та потребує підвищення якості й позитивної результативності щодо захисту свободи праці. Визначено, що на стан забезпечення свободи праці впливають міжнародні організації, насамперед ЄСПЛ, підставою для захисту свободи праці в ньому буде, зважаючи на прецедентну практику ЄСПЛ, скарга на основі ст. 4 Європейської конвенції з прав людини, тобто про примусову працю чи обов’язкову працю, якщо вона відповідає таким критеріям: 1) праця є

«обов'язковою під загрозою будь-якого покарання»; 2) праця виконується проти волі зацікавленої особи, тобто коли ця особа «не запропонувала своїх послуг добровільно»;

– пропозиції щодо деталізації законодавчого регулювання питання звільнення працівників у частині забезпечення свободи праці працівників шляхом вирахування часу попередження працівника про звільнення на основі вислуги років, забезпечення права працівника на працю, надаючи йому можливість здійснювати оплачуваний пошук нової роботи протягом певного терміну перед звільненням, підвищення рівня забезпечення свободи праці під час масового вивільнення, забезпечення свободи праці в разі зміни власника підприємства або частини підприємства. Для вирішення зазначеної проблеми сформульовано пропозиції щодо внесення змін до статей чинного КЗпП України та проекту ТК України;

– обґрунтування необхідності вирішення проблеми забезпечення свободи праці в Україні шляхом інституційних змін, зокрема розширенням повноважень Державної служби України з питань праці, а також створенням трудових судів.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що вони можуть бути використані:

– *у науково-дослідній сфері* – для подальших теоретичних досліджень проблем правового регулювання та забезпечення свободи праці в Україні, правової й філософської сутності свободи, свободи праці та принципу свободи праці;

– *у правотворчій діяльності* – для вдосконалення чинного трудового законодавства та проекту ТК України в частині норм, які прямо чи опосередковано регулюють питання свободи праці, що є особливо актуальним у сучасній Україні, зважаючи на процес реформування трудового законодавства, що триває;

– *у правозастосовній діяльності* – для підвищення ефективності та оптимізації захисту, охорони й забезпечення свободи праці в державі;

– *у навчальному процесі* – матеріали дослідження можуть бути використані в процесі розробки методичних матеріалів, підручників, а також навчальних посібників з курсів «Трудове право», «Порівняльне трудове право».

Апробація результатів дослідження. Основні положення дисертації, висновки та практичні рекомендації обговорювалися і були схвалені на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка, а також оприлюднені на всеукраїнських та міжнародних конференціях: «Актуальні проблеми сучасного правознавства» (м. Київ, 28–29 січня 2016 р.); «Проблеми теорії права і практики правореалізації на шляху України до ЄС» (м. Київ, 25–26 лютого 2016 р.); «Теорія і практика розвитку правових інститутів» (м. Київ, 10–11 березня 2016 р.); «Актуальні питання публічного та приватного права в контексті реформування законодавства» (м. Острог, 7–8 квітня 2017 р.); «Проблеми кодифікації трудового законодавства України» (м. Київ, 26 квітня 2017 р.); «Міжнародне та національне законодавство: способи удосконалення» (м. Дніпро, 1–2 квітня 2017 р.); «Міжнародні та національні правові виміри забезпечення стабільності» (м. Львів, 14–15 квітня 2017 р.).

Публікації. Основні положення та результати дисертації викладено в 1 одноосібній монографії, 25 наукових статтях, з яких 18 – у фахових виданнях, рекомендованих МОН України, та 7 – у зарубіжних наукових виданнях, а також у 7 матеріалах наукових конференцій.

РОЗДІЛ 1 СВОБОДА ПРАЦІ: ФІЛОСОФСЬКО-ПРАВОВИЙ ТА ІСТОРИЧНИЙ КОНТЕКСТ

1.1 Сутність феномену свободи та основні умови зовнішньої свободи

Протягом усього періоду існування цивілізованої людини, право та філософія завжди (прямо чи опосередковано) були тісно пов'язані, перебуваючи в одній площині у тісній взаємодії, а також здійснюючи значний обопільний вплив. Філософські революції досить часто були попередницями радикальних змін у наукових підходах до розуміння галузей права та її інститутів, а також цивілізаційних змін у правотворчості як такій. У свою чергу революції в галузі права, як правило, або відкривали широкий простір для розвитку філософської думки з приводу того чи іншого питання, або, навпаки, не завжди виправдано гальмували таку думку. Основна причина такого взаємозв'язку права та філософії, як вбачається, багато в чому обумовлена явищами, суб'єктами та предметами, що є загальними і для теорії права, і для філософських наук. При цьому центральним особливим явищем, яке вивчає і право, і філософія, є саме свобода у різних її виразах.

Розглянувши детально це питання в авторській монографії «Проблеми правового забезпечення свободи праці в Україні» (Харків, 2017) на підставі вивчення та опрацювання наукових робіт сучасних філософів [22; 30; 59; 66; 69; 70; 145; 161; 168; 220; 261; 365; 371; 382; 419; 420; 425; 438; 443; 463], класиків філософської думки [9; 16; 17; 37; 55; 178; 184; 190; 197; 247; 395; 436; 459; 537], а також вчених у галузі права, що вивчали питання свободи в філософсько-правовому контексті [50; 61; 159; 199; 237; 385; 264; 454], ми дійшли наступного висновку щодо сутності свободи як філософсько-правового

явища: свобода – це об’єктивне явище (і в аспекті внутрішньої, і в аспекті зовнішньої свободи), що існує в об’єктивній дійсності, і т.зв. «проблема свободи» є насправді проблемою тлумачення цього об’єктивно існуючого явища. На сьогоднішній день свободу як правову категорію в доктрині філософії права слід розглядати в якості форми самовизначення суб’єктів права стосовно вибору своїх життєвих цілей та засобів їх досягнення. При цьому формою тут має виступати саме зовнішня оболонка свободи, котра І. Берліном справедливо розглядалась у двох аспектах, а саме як негативна («свобода від…») та позитивна свобода («свобода для…») [16, с. 59; 17, с. 181–182]. Зважаючи на двохаспектність фактичного прояву свободи, ми наголошували на тому, що в повній мірі вільною буде та людина, котра спроможна відповідально змусити інших осіб не примушувати її до чогось та, в той же час, матиме всі реальні та доступні можливості для здійснення позитивних для неї дій або утримуватись від вчинення таких дій за власним бажанням. На цій підставі було зроблено висновок, що під поняттям «свобода» необхідно розуміти об’єктивно існуюче в реальній дійсності явище, яке обумовлене природою й цінністю людини та яке виражається в людській можливості вільно обирати чи відмовлятись від вибору тієї чи іншої доступної для цієї людини пропозиції, що має своєрідні аналоги, та людській здатності нести відповідальність за той чи інший вибір.

Беручи до уваги ці та інші висновки, сформульовані нами в межах монографії «Проблеми правового забезпечення свободи праці в Україні» (підрозділ 1.1 Розділу 1 на с. 8–30), вважаємо, що на їх підставі можна комплексно розглянути основні умови зовнішньої свободи. Так, спершу наголосимо, що в наявній сучасній спеціальній літературі, в якій комплексно чи фрагментарно розглядається питання свободи, досить часто можна зустріти перелік ознак свободи слова та думки, свободи економічної діяльності чи, наприклад, ознаки свободи совісті. Попри це, дослідники часто невиправдано

уникають розгляду питання основних ознак самої свободи, хоча очевидно, що саме визначення цих ознак, сприятиме цілям процесу аналізу такого філософсько-правового явища як свобода.

На визначення атрибутивних ознак свободи в спеціальній літературі впливає, як правило, такий комплекс факторів: фактор масштабу, в якому дослідник розглядає поняття свободи (в широкому чи вузькому значенні); фактор теоретичних знань, в яких розглядається свобода (в рамках філософії, права чи філософії права тощо); фактор належності дослідника поняття «свобода» до філософської школи чи напрямку філософії або ж фактор неналежності дослідника до будь-яких таких шкіл чи напрямків (розгляд свободи в онтологічному, гносеологічному, екзистенціальному чи постмодерному аспекті); фактор соціально-політичного чи будь-якого іншого тиску на дослідника природи і змісту свободи. Наприклад П.М. Петровський до атрибутивних ознак свободи відносить: 1) прагнення визнання гідності та прав людини; 2) етичний дискурс; 3) інтелектуальну критика та розуміння; 4) протистояння насиллю з боку держави [245, с. 76–77]. На наше переконання, такі ознаки є надміру узагальненими, що, з одного боку, дозволяє широко трактувати свободу (навіть в якості несвободи та відвертої тиранії), а з іншого – не дозволяє взагалі ніяким чином зрозуміти, що ж являє собою поняття «свобода». Незрозуміло також, яким чином стосується природи й змісту свободи така її ознака як «прагнення визнання гідності та прав людини», коли вона є, скоріше за все, ознакою боротьби за свободу. Також спірна й така ознака, названа цим вченим, як «протистояння насиллю з боку держави».

Поряд із тим, О.С. Дмитроца та Н.М. Біла вважають, що основними ознаками свободи є: 1) пізнана необхідність; 2) можливість вибору; 3) відповідальність [67, с. 114–117]. Проте із цим переліком ознак не можна в повній мірі погодитись, зважаючи на те, що він не враховує ряд інших важливих ознак свободи, а наявні ознаки є невиправдано узагальненими. Наприклад,

дійсно, можливість вибору є ознакою свободи, однак сам вибір як такий не є ознакою свободи, якщо він не передбачає наявності дійсних альтернатив, що є однаково доступними для особи та для усіх інших осіб. У свою чергу, В.В. Надвікова та В.І. Шкатулла зазначають, що для свободи як правової категорії характерні наступні ознаки: 1) можливість самостійного вибору; 2) показник незалежності суб'єкта; 3) наявність певних меж, встановлених державою; 4) наявність декількох варіантів дії; 5) усвідомленість вибору; 6) можливість реалізації потреб; 7) доступність необхідних благ і їх наявність [199, с. 14]. Вказаний перелік ознак, безумовно, є досить вдалим, однак не позбавлений ряду неточностей. Так, зокрема, окремі з названих вченими ознак задля уникнення непорозуміння в подальших дослідженнях цієї теми та на практиці потребують суттєвих уточнень. Наприклад, говорячи про «можливість самостійного вибору», необхідно також уточнити, що мова йде саме про можливість вибору альтернатив, у формуванні яких може брати участь сама особа, повну самостійність вибору альтернатив. Окрім того, вченими також не зазначено й такої важливої ознаки свободи як відповідальність того, хто користується свободою – відповідальність за свободу.

Між тим, Ю.В. Вершиніна наголошує, що до ознак свободи слід відносити наступні: 1) свободу, що являє собою сукупність двох аспектів – зовнішнього (об'єктивного) та внутрішнього (суб'єктивного); 2) свободу як невід'ємну властивість всіх суб'єктів права: індивідів (громадян, іноземних громадян, осіб без громадянства, біпатридів, біженців, вимушених переселенців), соціальних спільнот (народу, нації, населення регіону, трудового колективу), органів державної влади, державних органів, а також державних й недержавних організацій; 3) необмежену волю суб'єкта права, що є обов'язковою передумовою вільного вчинку; 4) усвідомлення закономірностей навколишньої дійсності та дія відповідно до пізнаного як умови реалізації суб'єктом права наданої свободи; 5) поєднання вільно діючим суб'єктом права своїх інтересів з

інтересами інших суб'єктів права і суспільства в цілому з метою уникнення порушень свободи інших та інтересів суспільства; 6) настання правової відповідальності як наслідок зловживання суб'єктом права наданої йому свободи на шкоду оточуючим; 7) право та закон виступають, з одного боку, гарантом забезпечення свободи, а з іншого боку – мірою обмеження волі; 8) свобода забезпечується і захищається державою за допомогою сукупності проголошених гарантій [36, с. 13–14]. Незважаючи на те, що в цьому переліку зазначена низка дійсних ознак свободи, слід зауважити, що серед таких містяться й досить спірні ознаки, а окремі з них, що прямо стосуються свободи, пояснюються вченою таким чином, що викривляють їх сутність. Так, наприклад, Ю.В. Вершиніна називає в якості ознаки свободи «свобідну волю суб'єкта права» «обов'язковою передумовою вільного вчинку», однак, таким чином, вона називає не ознаку свободи, а саме ознаку вільного вчинку, який є окремою характерною рисою свободи (коректніше було б сформулювати цю ознаку таким чином: «Можливість особи здійснити свобідне діяння, яка є можливим за умови свобідної волі особи»). Також не повністю зрозумілим є й те, що вчена називає в якості ознаки свободи те, що «свобода є невід'ємною властивістю всіх суб'єктів права» (хоча практика ряду цивілізованих демократичних країн яскраво демонструє, що свобода людини є від'ємною властивістю, особливо тоді, коли особа вчиняє злочин проти людства чи терористичний акт, або підозрюється у вчинені, або у підготовці вчинення терористичного акту) і відносить таку свободу не лише до індивідів, але й до соціальних спільнот, органів державної влади, державних органів, а також державних та недержавних організацій.

Отже, проаналізувавши усі наявні підходи до розуміння об'єму атрибутивних ознак свободи, а також ґрунтуючись на усіх викладених вище висновках у рамках цього дослідження й на філософсько-правовій природі

зовнішньої свободи, доходимо висновку, що основними ознаками свободи слід вважати наступні:

1) свобода вибору дій і поведінки особи та фактична наявність вибору й можливість (у тому числі й доступність) його здійснення. Свобода без вибору настільки ж неможлива, наскільки неможлива свобода, коли до певного вибору (чи до вибору загалом) особу примушують, чи коли у людини немає альтернативи вибору (це не лише означає, що особа не може обрати замість варіанту N варіант M, але й те, що, окрім варіанта N, ніякого більше варіанта в реальній дійсності не існує), так само як і тоді, коли особа може обрати (чи може обрати не обирати) будь-який альтернативний варіант, проте в реальній дійсності всі чи окремі варіанти не можуть бути здійсненими на практиці (так само – не всі доступні варіанти є доступними саме для конкретної особи).

Особливим питанням у цьому аспекті є маніпуляції з можливістю вибору варіанта поведінки чи діяння особи, коли її фактично примушують думати, що один з низки варіантів для неї буде найкращим, навіть тоді, коли такий є, дійсно, найкращий (свобода якраз, серед іншого, і полягає в тому, що особа може обрати для себе законний не найкращий у загальному розумінні варіант з усіх представлених до її вибору). Такі маніпуляції, як правило, здійснюються державою чи окремими органами влади у процесі загальнодержавних (або регіональних) референдумів чи виборів, політичними партіями, громадськими, освітніми та релігійними організаціями чи установами, юридичними особами у рамках маркетингових компаній тощо. Така агресивна маніпулятивна політика повністю позбавляє людей свободи, формуючи в їх свідомості ілюзію вибору та, відповідно, ілюзію свободи.

У цьому контексті цікавою є позиція ізраїльського філософа О. Савельзона, який наголошує на тому, що в останні роки маніпулювання людьми не обмежується рамками потоку інформації, направленої на них, йдучи шляхом використання більш витончених способів, а саме [378, с. 110]:

а) процедурного маніпулювання, яке полягає в тому, що процедура прийняття рішень (весь процес від початку розгляду проблеми до остаточного визначення рішення, готового до реалізації) перетворюється для пересічних громадян, які безпосередньо приймають рішення, на фікцію. Вигідний для маніпуляторів результат одразу ж закладається на початкових стадіях процесу прийняття рішення, що є закритими для т.зв. «непосвячених» осіб. Відтак, рядовим учасникам процесу прийняття рішення, по своїй суті, відведена роль статистів, що легітимізують заготовку на фазі власного вибору. Інакше кажучи, прийняття рішення редукується для пересічних людей до моменту схвалення чи несхвалення запропонованої для них схеми або ж нав'язування антиномічного вибору між поганим та дуже поганим варіантом. За таких умов саме використання терміна «свобода вибору» дезорієнтує, оскільки увага фокусується виключно на останній його фазі – на стадії прийняття рішень. У результаті людина, беручи участь лише в прийнятті рішень, не вважає, що її свободу насправді обмежили, не допустивши до фази їх вироблення, коли вони, власне, формуються. Таким чином, узявши до уваги процедурний аспект, слід визнати, що категорія свободи вибору на сьогоднішній день менш релевантна, ніж протилежна їй маніпулятивність вибору;

б) маніпулювання за рахунок регламентування поведінки людей за допомогою спеціально стимульованих потоків подій. На сьогодні з'явилася навіть особлива сфера професійної діяльності – управління кризами. Кризові менеджери за допомогою обставин, що ними інспіруються, формують потрібні для них поведінкові реакції людей з інтуїтивним стилем прийняття рішень, який сприяє стереотипному й такому, що реагує, а значить, передбачуваному та такому, що піддається програмуванню, образу дії;

2) умовна (збалансована) незалежність суб'єкта від будь-кого (від суб'єкта) та від будь-чого (від обов'язку). Негативний аспект свободи – наступна базова ознака свободи, без якої свобода є неможливою як у

внутрішньому, так і зовнішньому її вияві. Важко припустити, що людина може бути вільною, коли в площину її свободи, яка не перетинається з площинами свободи інших осіб, може проникати будь-хто чи будь-що з метою обмеження такої площини в тій чи іншій мірі.

Однак ми говоримо про те, що незалежність чи автономність особи є умовною. І ця умовність ґрунтується на розумності, яка враховує ту обставину, що свобода людини не може бути безмежною, позаяк врешті-решт призведе до того, що така вільна людина умисно чи ненавмисно проникне до площини свободи іншої людини чи інтересів суспільства, народу, держави. Тому розумність умовності свободи людини враховує те, що автономія людини розміщена на певній «золотій середині», в якій є можливим забезпечення свободи та всіх законних інтересів усіх суб'єктів права. І така «золота середина» досягається розумними й виваженими обмеженнями, які здійснюються й забезпечуються відповідним компетентним суб'єктом на підставі певних процедур та в порядку, що визначений законом, свободи людини на користь свободи усіх людей, законних інтересів суспільства, народу та держави;

3) наявність меж свободи, які роблять її умовною (розумно й виважено керованою), реальною, відповідальною. За загальним правилом, свобода кожної людини не може обмежуватися іншою людиною, людьми або державою, а також будь-якими зовнішніми факторами, допоки вона здійснюється в певних рамках, які відокремлюють свободу різних суб'єктів права. З іншого боку, наприклад, відомий англійський філософ Дж. Локк (John Locke) у своєму полемічному творі «Два трактати про врядування» наголошував на тому, що саме обмеженню свободи люди повинні дякувати за свободу. Однак необхідними обмеженнями, що оберігають людину від тиранії іншої людини, на думку мислителя епохи англійського емпіризму й Просвітництва, можуть виступати лише закони [181, с. 159, 237]. Отже, свобода завдячує своїм існуванням тим, що її обмежують, однак такі обмеження можуть відбуватись

лише певним суб'єктом влади. Таким чином, рамки свободи повноважна встановлювати виключно держава відповідно до певних правотворчих стандартів у законодавчих актах, зважаючи на свої міжнародно-правові зобов'язання та загальні стандарти прав і свобод людини. І повсякчасне (за реальною потребою) корегуюче окреслення таких рамок є завжди виправданим як для конкретної особи, так і суспільства, усього людства в цілому.

Слід наголосити: саме тому, що свобода відкриває простір для «постійного антагонізму», вона (як така) загрожує хаосом свавілля, загальною анархією. Історичні дані свідчать, що як тільки руйнується суспільство-моноліт (лад феодального абсолютизму, комуністична тоталітарна система) та запановує «найбільша свобода», так у дійсності виникає ситуація «постійного антагонізму». Але головний ефект такої ситуації (як свідчать факти післяреволюційних подій у Франції, час перебудови і реформ в постсоціалістичних державах) полягає не стільки в тому, що відразу ж відкривається простір для творчої людської активності, творчості, підприємливості, скільки в тому, що виникає простір для сваволі, анархічного свавілля, які є страшною бідою, що загрожує катастрофою, самознищенням людей [6, с. 94]. Справа в тому, що у свідомості багатьох індивідів свобода (навіть не у формі «найбільшої свободи») асоціюється з відсутністю внутрішніх та зовнішніх обмежень, з безкарністю та вседозволеністю. Це не сприяє становленню традицій законослухняності та посилює вплив правового нігілізму. На цій підставі українська вчена в галузі права О.П. Донченко вважає, що зміцнення державності та порядку в правовій і політичній сферах, без яких є немислимим розвиток громадянського суспільства, повинне спиратися на стійкий ідеологічний фундамент, основою якого слід визнати юридичне розуміння свободи як категорії права, що протистоїть розумінню свободи як вседозволеності та перешкоджає «розмиванню» підвалин правосвідомості й правової культури суспільства [70, с. 45]. Однак вирішення цієї проблеми

простим протиставленням свободи та свободи-свавілля, на нашу думку, навряд чи можна вирішити. Ставимо під сумнів також і те, що оформлення очевидного антагонізму свободи і свободи-свавілля в наукову концепцію зможе вирішити практичні проблеми осмислення та забезпечення свободи, превенції свавілля.

На думку російського вченого С.С. Алексєєва, вирішення драматичної, згубної ситуації, пов'язаної з «найбільшою свободою», виражається в тому, що розум через ідеї, поняття, уявлення створює обмеження для свободи, і тому з зазначених позицій свобода в суспільстві є не що інше, як феномен, котрий росте з обмежень, що накладаються розумом [6, с. 94]. Така позиція також не є повною та не в повній мірі доречною, позаяк ті чи інші бар'єри для свободи люди самостійно окреслюють на підставі внутрішніх та зовнішніх факторів тоді, коли вони ще не окреслені ззовні в необхідній для конкретної ситуації мірі.

Зокрема, досліджуючи певний детермінізм свободи людини, що вже аналізувалась Сократом та Платоном, Аристотель вказував, що свобода нерозривно пов'язана із такими категоріями як: необхідність та розумність, а також добропорядність. Це, як зазначає український вчений О.П. Донченко, свідчить про те, що античний філософ усвідомлював необхідність юридичних та моральних обмежень свободи, яку визначають суспільна користь та доброчинність. У своїх побудовах держави Аристотель наполегливо просувався до «золотої середини» у співвідношенні свободи з примусом, шукав справедливості й рівності, які сполучаються зі свободою [69, с. 15–16]. Так, трактуючи справедливість в якості одного з головних державних благ, давньогрецький мислитель вказував на те, що справедливість стосується особистості, тому «рівні повинні мати рівне» [9, с. 15–29]. Проте, якщо дві «рівні», вільні особи претендують на одне і те саме (що не поділяється на дві частини), то це або ніхто не отримує, або отримає хтось один, хто доведе (у примітивному розумінні – психологічною чи фізичною силою), що він не рівний, а вищий за іншого. На цій підставі свобода обезцінюється на користь

сили, володар якої і буде «свобідним» у сваволі, яка неодмінно призводить до тої чи іншої форми рабства [50]. З таким твердженням перекликається гегелівське розуміння свавілля як несвободи, яку він розглядав ще в 1821 році в своїй фундаментальній праці «Філософія права». Зокрема Г.В. Гегель (Georg Wilhelm Friedrich Hegel) чітко вказував на те, що розуміння свободи як свавілля прямо свідчить лише про повну відсутність культури думки, в якій «бракує навіть натяку на розуміння того, чим є самі в собі та для себе свобідна воля, право, моральність тощо» [46, с. 80–81].

З цього випливає, що зовнішня свобода людини в об'єктивній дійсності не є безмежною, але є підпорядкованою. Так, наприклад, середньовічний богослов Фома Аквінський, критикуючи розуміння свободи як необмеженості та абсолютної непідпорядкованості, заявляв про те, що вона повинна піддаватись певному зовнішньому впливу [48, с. 87–101]. Формально на це вказував також фундатор німецької класичної філософії І. Кант, розглядаючи свободу в якості певного сутнісного явища, інтелігібельний характер якого є розпізнавальною ознакою права. Мислитель був переконаний, що право являє собою сукупність умов, за яких вільна воля однієї особи узгоджується з волею іншої з погляду всезагального закону свободи. При цьому саме інтелігібельний характер свободи, на його думку, зумовлює емпіричне, а не метафізичне походження права. На підставі цього І. Кант дійшов висновку, що кожна людина має діяти таким чином, щоб вільний вияв її волі погоджувався з волею інших людей, був сполучним із всезагальним законом свободи [138, с. 284–285]. Подібним чином розглядав свободу і німецький філософ Г. Гегель [див. напр. 46, с. 265–280, 283, 300].

Що ж тоді виступає в якості рамок, в межах яких лежить свобода, і яка її широта? Наприклад, римський письменник-панегірист, історик, екзегет і префект преторії Італії Кассіодор закликав до того, щоб люди, «повертаючись до стародавньої волі, одягалися в шати римських звичаїв». На цій підставі

мислитель вважав за необхідне «залишити варварство, видалити лютість помислів: за умов справедливості (aequitate) нашого часу не личить вам вести спосіб життя згідно з чужими звичаями […] Набувайте поступово правових звичаїв, нехай вас не обмежує новизна того, що перевірено часом. Адже хто може бути щасливішим за людей, котрі покладаються виключно на закони і які не страшаться нічого іншого? Публічні закони, без сумніву, є полегшенням людського життя, союзниками слабких, утримувачами сильних» [500]. Як вбачається з вищепроцитованого, Кассіодор об'єднував поняття справедливості та свободи і, говорячи про справедливість, він мав на увазі свободу, яка має межі як для правителя, так і для підданих (головним чином, це взаємопов'язано з дотриманням принципів законності та справедливості). Таким чином, можна припустити, що, ґрунтуючись на постулаті імператора Марка Цицерона, який стверджував, що тільки підкоряючись законам, люди стають вільними, Кассіодор пішов далі, стверджуючи, що свобода має чітко визначені межі в силу рівності людей, а співвідноситься із свободою та рівністю саме справедливий закон, заснований на цивілізованих та гуманістичних засадах. Але в той же час слід підкреслити, що такі революційні слова італійського мислителя стосувалися виключно вільних людей, що, наприклад, випливає з його тези «захисник свободи (libertatis defensor) не повинен надавати підтримки збіглим рабам».

Ідея про те, що саме закони безпосередньо окреслюють рамки свободи та забезпечують свободу, роблячи людей вільними, була також популярною майже серед усіх ліберальних мислителів останніх століть та залишається такою і наразі. Так, наприклад, нобелівський лауреат Ф.А. Гаєк (Friedrich August von Hayek) у своїй фундаментальній праці «Конституція свободи» наголошував на тому, що концепція свободи в рамках закону базується на наступному твердженні: «Коли ми дотримуємося законів, у сенсі загальних абстрактних норм, укладених незалежно від їхнього застосування до нас, ми не

підпорядковуємося волі іншої людини, а отже, є вільними» [45, с. 159]. Певним чином з цим можна погодитись, якщо розглядати свободу не в абсолютному сенсі, а як підконтрольне та умовне явище.

Слід зауважити, що в рамках філософії права епохи Постмодерна ідея, що закони, окреслюючи свободу людини, роблять людину вільною, піддається конструктивній критиці в спеціальній юридичній літературі. Зокрема наголошується, що свобода в сучасних умовах прямо не регламентується (і не може регламентуватися, оскільки свобода дана людині природою як результат творчості природи) ні конституцієдавцем, ні законодавцем, так як вони можуть регламентувати тільки права і обов'язки людини, які є орієнтирами-рамками для людини та її волі. Коли людина ігнорує дані йому орієнтири, тобто, коли така людина намагається привнести свободу в одну з площин, розташованих поза площиною свободи (або в «те, що не дозволено законом», або ж в «те, що не заборонено законом»), така особа тут же потрапляє на перпендикулярну площину – площину відповідальності, яка пронизує площини свободи, прав та обов'язків. На підставі цього робиться цілком виправданий висновок: закони не роблять людину цілком вільною, але роблять максимально безпечним людство, в якому живе ця людина; в реальній дійсності людина ніколи не була і не буде вільною, оскільки така свобода ставить під загрозу безпеку суспільства, але людині, в той же час, державою надається свобода особливого характеру – умовна (контрольована державою за рахунок встановлення бар'єрів у вигляді прав і обов'язків) свобода. І в цьому антагонізмі індивіду залишається тільки одне – права, які вироблені співтовариством для кожного його елемента в тому обсязі, в якому воно вважає допустимим надання людині широти дій з того чи іншого питання [51, с. 86–87].

Отже, якщо свобода на сьогоднішній день лежить в площині, що є паралельною правам та обов'язками, можна припустити, що вона правомірно може обмежуватись на законодавчому рівні з метою самозбереження людства.

В цьому фактично і виражається вибірковість розумних обмежень свободи (обмеження повинні бути розумними, що виражається, зокрема, в їх виправданості). Свобода особи обмежується свободою іншої особи, інтересами суспільства та/або держави та/або світової спільноти. Тобто та зовнішня свобода людини, яка не перетинається зі свободами та інтересами інших суб'єктів і не загрожує їм, не може бути виправдано обмежена.

Про це ж писав у своєму есе «Про свободу» британський філософ та економіст Дж.С. Мілль (John Stuart Mill), який вказував наступне: «Єдине виправдання втручання в свободу дій будь-якої людини – самозахист, запобігання шкоди, яка може бути завдана іншим. Власне благо людини, фізичне або моральне, не може стати приводом для втручання, колективного або індивідуального. Не слід змушувати її робити що-небудь або терпіти щось через те, що на думку суспільства так буде розумніше та справедливіше. Можна радити, вмовляти, дорікати, але не примушувати та не погрожувати. Щоб виправдати втручання, потрібно з'ясувати, чи заподіє комусь її поведінка шкоду. Людина відповідальна тільки за ту частину своєї поведінки, яка стосується інших. В іншому – абсолютно незалежна. Над собою, своїм тілом і душею особистість суверенна». Поряд з цим, мислитель робить застереження про те, що такий принцип стосується лише дієздатних осіб – «тих, що все ще потребують турботи інших, слід захищати і від власних дій». Це застереження, на думку Дж.С. Мілля, також повинно поширюватись і на «відсталі народи» [192; 193].

Таким чином, рамки зовнішньої свободи встановлюються законами та є виваженими й розумними, якщо обумовлюються:

1) моральною складовою. Безумовно, моральна складова є базисною умовою того, що те чи інше обмеження свободи є виправданим, позаяк мораль у конкретному періоді часу завжди відображає цінності, інтереси та потреби суспільства, яким можуть загрожувати «неморальні» дії вільної людини, яка не

вбачає в тій чи іншій поведінці аморальності. На цій підставі в сусідній Росії так часто обмежують свободу людини, посилаючись на християнську мораль (за критику клерикалізму, політики РПЦ чи Московської патріархії загалом можна бути засудженим за статтею про образу почуттів віруючих), хоча в ряді цивілізованих держав світу (навіть в тих, де більшість громадян сповідує християнські цінності) подібні дії не вважаються аморальними. Справа в тому, що мораль – не універсальне поняття, в силу того, що в нього кожне суспільство вкладає своє смислове навантаження (найбільш глобально мораль поділяють на європейську християнську чи гуманістичну мораль, старозаповітну мораль, ісламську мораль).

Звернемо увагу на те, що окремі вчені піддають критиці використання в юриспруденції категорій моралі та філософії через їх непостійність, змінюваність. Зокрема, В.В. Гладкий, розглядаючи питання юридичної відповідальності в трудовому праві, наголошував на неприпустимості використання у визначенні юридичних термінів категорій моралі, філософських категорій, котрі унеможливлювали би правову визначеність вказаних визначень. Вчений справедливо наголошує: те, що суспільство розуміє під категоріями «справедливість», «справедлива помста» та «достатня кара», через призму яких у суспільства формується актуальне уявлення про «відповідальність», як філософські категорії, які є завжди динамічними. «І, якщо, наприклад, під «справедливістю» сучасні цивілізовані народи, переважно, розуміють відплату кожному по мірі заслуженого і гуманного, то, наприклад, у Стародавньому Єгипті кредитори були правомочні карати боржника навіть, якщо такий передчасно (до погашення боргу) випускав свій дух» [53, с. 44]. Не зважаючи на це, наголосимо, моральна складова повинна бути присутньою у питанні обмеження свободи людини, позаяк вона її не обмежує, а фактично робить моральною. Так, зокрема, ще Ж.-Ж. Руссо в своїй праці «Про суспільний договір або принципи політичного права» наголошував на тому, що моральною

свободою є така свобода, що робить людину дійсним господарем самої себе, «адже дії, учинені під впливом лише своїх бажань, є рабством, а підпорядкування закону, який ти сам для себе встановив, – свободою» [377, с. 165]. Виходячи із позиції французького філософа епохи Просвітництва, зауважимо, що на сьогодні, зважаючи на те, що мораль (як уже зазначалось вище) є не лише різною за своїм смисловим навантаженням, але й доступною для «сповідування» будь-якою особою через мультикультуризм практично будь-якого цивілізованого суспільства, для останнього досить часто є недопустимим, що кожна особа буде керуватись власними «внутрішніми кодексами моралі». Якщо для окремих суспільств є аморальним те, що особа кровно не мстить за смерть чи ганьбу, яку спричинив їй чи її сім'ї представник іншої сім'ї, то вендети в цивілізованих державах, так само як і дуелі, є аморальними та переслідуються кримінальним законом.

Саме тому можна стверджувати, що людина зовнішньо є по-різному вільна на планеті в залежності від суспільства, в якому вона перебуває, проте вона однаково вільна, зважаючи на стандарти свободи людини, що вироблені в міжнародно-правових актах у галузі прав людини;

2) суспільною корисністю. Будь-яке обмеження свободи людини повинно ґрунтуватись на тому, що воно не лише буде задовольняти мораль суспільства та більшості членів цього суспільства (нематеріальна вимога до обмеження), але й нести в собі реальну суспільну користь (матеріальна вимога до обмеження).

У своїй фундаментальній праці «Про суспільний договір» Ж.-Ж. Руссо досить часто наголошував на тому, що свобода повинна обмежуватись лише виконанням суспільного обов'язку та самопожертвуванням, якщо це буде необхідно. Однак на сьогоднішній день така практична складова обмеження, на нашу думку, ґрунтується на більш конкретному принципі корисності: «обмежується все, що загрожує суспільству». Відтак, зважаючи на вищенаведений аргумент, будь-який прояв свободи, що прямо загрожує

суспільству, повинен бути обмежений, убезпечений, а, відповідно, будь-яке таке обмеження вже є корисним для суспільства, позаяк захищає суспільство і саму людину, позбавляючи її шкідництва.

Проте, аналізуючи існуючі обмеження свободи, можемо дійти такого важливого практичного висновку, що не будь-яка свобода, яка потребує (у моральному та суспільно корисному аспектах) обмежень, піддається таким обмеженням. Наприклад всі ми є свідками й іншої сторони свободи, про яку слушно зазначав ще 10 років тому український юрист В. Полевий: «Свобода підприємництва перевернула світогляд і визначила успіх та гроші найвищими соціальними цінностями; вона винищує природні ресурси і вже поставила людство на край екологічної катастрофи; релігійна, сексуальна та культурна свобода, у свою чергу, зруйнувала традиційну мораль і правопорядок; свобода жінки, деякою мірою механічне прирівняння її до чоловіка, призвела до катастрофічного спаду народжуваності, до проблеми виживання цілих націй, і української зокрема; народивши дитину, жінка втрачає конкурентні переваги у світі, де панують гроші; діти в сучасному світі – це баласт для кар'єри та перешкода для отримання задоволення у світі грошей» [250, с. 53]. Власне про це ж писав і представник класичної німецької філософії Ф.В. Шеллінг (Friedrich Wilhelm Joseph von Schelling), вказуючи, що реальне та живе поняття свободи «полягає в тому, що вона є здатністю до добра і зла» [453, с. 102]. І справедливими (тут «справедливість» виступає в якості третьої самостійної складової виваженості й розумності обмеження свободи людини законодавчими актами) забезпечення свободи людини та охорона законних інтересів суспільства будуть лише тоді, коли держава в об'єктивній дійсності буде не допускати свободу як здатність до зла, що можливо, зокрема, шляхом уникнення вибіркової боротьби з негативними явищами свободи, чим зайняті майже всі держави світу, які виправдовують і допускають окремі прояви

свободи як здатності до зла, зважаючи на короткострокові позитивні результати, які вона надає державі чи окремим лобістам високого рівня.

Окрім того, зважаючи на сутність рамок свободи, а також на характеристику їх виваженості й розумності, можемо також виокремити наступні функції таких обмежень свободи:

1) рамки такого явища як свобода визначають факт обмеження або позбавлення людини свободи. Оцінюючи ті чи інші рамки, співвідносячи їх з вимогами виваженості та розумності, можна дійти висновку, чи є справедливими такі обмеження людей в конкретній державі та чи обумовлені вони специфікою демократичного політичного режиму. Саме ґрунтуючись на таких аналізах, міжнародні урядові та неурядові організації постійно досліджують рівень свободи у державах та регіонах нашої планети, досить часто піддаючи критиці як сучасні держави, в яких діють норми мусульманського права (Іран, Афганістан, Пакистан та інші країни), так і ряд демократичних держав з ринковою економікою;

2) рамки свободи дозволяють ідентифікувати свободу конкретної людини як правомірну або ж як неправомірну (так само ідентифікувати і обмеження свободи конкретної людини на предмет правомірності). З огляду на те, що рамки свободи регламентуються законодавцем, охороняються законодавством та виконавчою і судовою владою, а безпосередньо сприймаються та усвідомлюються людьми, які наділені свободою, можна зробити висновок, що ключовою в цьому питанні є така категорія як усвідомлення права (правосвідомість людей).

При цьому основоположними установками правосвідомості, на думку Е.Ю. Соловйова, виступають обов’язок особи поважати чуже право та обов’язок особи відстоювати власне право. В якості практичного результату дії цих основоположних установок правосвідомості виступає закріплення у взаєминах між людьми сумлінності, чесності та точності у виконанні зобов’язань, у

способі мислення (правовій установці), що виражається: у ставленні до інших – в приматі справедливості над співчуттям, у ставленні до себе – в ідеї правомочності або в прагненні до незалежного досягнення вигоди та благополуччя. Таким чином, метафізичною умовою можливості права та обґрунтуванням внутрішньої автономії людини виступає установка заперечення рабства та визнання свободи найвищою цінністю [392, с. 45–76].

Зважаючи на вищевикладене, можемо дійти висновку, що свобода в сучасному позитивно-негативному розумінні є обмеженою площиною дій, які не можуть бути будь-ким обмеженими (лише справедливим та «законним» законом). У цій площині особа може вільно (без психологічного та/або фізичного тиску на неї, без прямої чи опосередкованої маніпуляції її діями та поведінкою) обирати реально доступні для неї різні варіанти поведінки, за умови, що ці варіанти, які доступні для неї, повинні бути доступними і для інших осіб, так само і всі варіанти поведінки, що доступні для інших людей, повинні бути доступними і для такої особи. Поряд із цим, вихід за межі своєї свободи означає несанкціоноване проникнення на площину свободи іншої особи. Відтак, обмеження свободи завжди буде справедливим, якщо результатом обмеження буде досягнуто «золотої середини»: держава не втручається у свободу особи, яка не стосується (також і потенційно не стосується) свободи та інтересів інших суб'єктів; свобода людини у результаті обмеження не скоротила моральні (допустимі) варіанти поведінки особи; свобода людини, що була обмежена, не зумовила недоступність окремих моральних (допустимих) варіантів поведінки, а також не сприяла розмежуванню людей, в результаті якого обмеження свободи людини дозволяють одним людям діяти у всіх варіантах поведінки, а іншим – діяти лише в рамках окремих типів поведінки.

І саме на підставі категорії «золотої середини» обмеження свободи людини можна говорити про свободу як універсальне (а не суб'єктивне) явище,

про свободу, на основі якої можна виробити певні стандарти – так звані «стандарти свободи людини», які повинні гарантуватись суб'єктом, повноважним обмежувати та охороняти свободу людини;

3) вихід особи за межі своєї свободи зумовлює можливість притягнення такої особи до юридичної відповідальності. На думку французького філософа та представника атеїстичного екзистенціалізму Ж.-П. Сартра (Jean-Paul Charles Aymard Sartre), яку він висловив у своїй фундаментальній праці «Буття і дія: свобода» [379, с. 445–560], будь-яка людина має формувати свою особистість та робити змістовним своє життя, що є можливим тільки у тому випадку, коли людина буде не лише вільною, але й в той же час відчуватиме відповідальність перед іншими суб'єктами. Окрім того, на думку В.М. Шаповала, у людини як істоти, що має розум і вільну волю, взагалі немає алібі в бутті – «вона має відповідальність вже тому, що існує» [451, с. 191].

Відповідальність особи, загалом, являє собою єдність об'єктивного та суб'єктивного. Відповідальність є мірою суб'єктивної людської активності, спрямованої на той чи інший об'єкт діяльності. У змісті відповідальності поєднуються об'єктивні вимоги до діяльності суб'єкта (не завжди адекватно усвідомлюються людиною) та суб'єктивно визначені ним принципи та форми цієї діяльності, що відповідають чи суперечать одна одній. Питання про відповідальність правомірне у всіх випадках, коли мова йде про відповідність або невідповідність мети суб'єкта і його діяльності тим вимогам, які пред'являє ситуація, що виникає на даному етапі суспільно-історичної практики (якщо мова йде про суб'єкти соціальної дії) або в тій чи в іншій індивідуальній життєвій обстановці (якщо мова йде про окрему людину на рівні її свободи) [384, с. 146].

Таким чином, ґрунтуючись на такій зазначеній вище ознаці свободи як межі (рамки) свободи, доходимо висновку, що особа, яка вийшла за межі своєї свободи – порушила межі свободи іншої особи та/або межі законних інтересів

іншої особи, суспільства, народу, держави, може підлягати юридичній відповідальності, тобто притягуватись до дисциплінарної, матеріально-правової, адміністративної, кримінальної відповідальності або до міжнародно-правової відповідальності, що застосовується до людини у відповідності до вимог чинного законодавства, зважаючи на стандарти притягнення такої особи до відповідальності, умови й строки притягнення до відповідальності;

4) свобода людини гарантована та охороняється державою. У програмі принципів «Свобода та безпека», прийнятих на XXI з'їзді Християнсько-Демократичного Союзу ФРН в місті Ганновер в грудні 2007 року зазначається, що «держава повинна гарантувати свободу. Для цього вона часто мусить відходити на задній план, а інколи – виходити на передній, наприклад, для того, щоб надавати кращі шанси нашій молоді» [14, с. 23].

Цілком логічним є те, що держава, яка виконує роль регулятора суспільних відносин, гарантує безпеку людині та суспільству, зокрема, і шляхом встановлення рамок свободи людини, дотримуючись «золотої середини», виконує також роль охоронця свободи, гарантуючи та забезпечуючи кожній людині свободу.

Слід зауважити, що практика гарантування та охорони свободи людини державою відома фактично з історії античних держав, проте вперше у сучасному вигляді така зародилась лише в середньовічній Європі. Зокрема європейський захист свободи був започаткований англійським парламентом, який «Актом про толерантність» («Акт про звільнення від покарань, передбачених відповідними законами, протестантських вірнопідданих, що відокремилися від Церкви Англії») 1689 року [468, p. 74–76], на офіційному рівні визнав свободу совісті. У Північній Америці захист свободи совісті також послужив початком захисту всіх суб'єктивних прав та свобод людини. 1774 року Континентальний конгрес у Філадельфії визнав, що всі люди є рівними та мають природні права, які держава не може у них відібрати. Сьогодні свобода

людської особистості захищається Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року [302, с. 270] та протоколам до неї [353–363], Хартією основних прав Європейського Союзу 2000 року [470, p. 1–22], Європейською соціальною хартією (переглянутою) 1999 року [76] та іншими міжнародними документами. Нині демократія і свобода є фундаментальними принципами більшості основних законів не лише в Західній, але також в Східній і Центральній Європі. При цьому свобода є найбільш бажаною метою громадянського суспільства, хоча точно обчислити обсяг свободи у тій або іншій країні неможливо [369, с. 29–30].

Тож наразі держава гарантує та охороняє свободу людини не лише фактично із логіки концепції «суспільного договору», але й виходячи із ряду міжнародних зобов'язань, які містять мінімальні стандарти гарантування та охорони людської свободи адміністративним ресурсом. Ґрунтуючись на цій думці, а також зважаючи на усі інші розглянуті вище атрибутивні ознаки свободи та на її зміст і філософсько-правову природу, доходимо висновку, що свобода людини, як така, може існувати в реальній дійсності лише в тій державі, у якій існують усі умови (гарантії) свободи.

Зазначимо основні такі умови.

1. Держава з демократичним політичними режимом. Ідея того, що свобода існує у всіх суспільствах та при будь-якій формі правління, піддавалась гострій критиці марксистською філософією. Представники цієї філософії, розглядаючи свободу насамперед як суспільну категорію, зазначали, що вона можлива для людини тільки в суспільстві, за допомогою суспільства, однак це не є свідченням того, що в будь-якому суспільстві людина здобуває свободу. Філософ-матеріаліст К. Маркс виходив, зокрема, з того, що свобода є характеристикою індивіда й невіддільна від нього в силу його суспільної природи. Зважаючи на те, що будь-який суспільний лад визначається певним

ступенем розвитку виробничих відносин, свобода людини виявляється прямо пропорційною свободі суспільства, у якому вона живе [161, с. 83].

Пропорційність свободи індивіда та суспільства є основним аргументом критики демократичного суспільства як середовища, в якому у більшій мірі захищена свобода людини. З цього приводу ще 1924 року український історик античності В.П. Бузескул у своїй праці «Античність та сучасність» наголошував на тому, що в рамках платонівської філософії демократія виступає політичним порядком, у якому всі користуються повною свободою, кожен може робити все, що забажає, однак, зважаючи на те, що в рамках такого політичного режиму «все можна зневажати ногами, аби жити із народом». На глибоке переконання вченого, демократія – це «приємний вид правління, анархічний та строкатий, що надає рівність рівним і нерівним. Всі поняття перекручені. Нахабство, сваволя, розпуста та безчинство вихваляються й називаються найпрекраснішими іменами: нахабство – освіченістю, свавілля – свободою, розпуста – пишнотою, безсоромність – мужністю. Демократичний тип – це строката людина; немає в її житті ні порядку, ні закону. Демократія вироджується в тиранію. Її губить ненаситна жага свободи подібно до того, як олігархію губить ненаситна жага багатства». Демократія – це корабель, на якому пасажири сперечаються за владу: будь-яка людина, яка знає, та будь-яка стороння людина вважає себе покликаною керувати кораблем, кожна хапається за кермо, а того, хто дійсно знає та є здатним керманичем, викидають за борт цього корабля [29, с. 19–20]. Проте вказані аргументи не здаються нам такими, що начебто повинні були б підкреслити конфліктність й нежиттєздатність свободи в демократичному суспільстві. Характерні приклади спотворення мети свободи в демократичних режимах, що навів В.П. Бузескул, насправді є лише прикладами виродження свободи в тих демократіях, у яких свобода або не мала меж взагалі, або такі межі не ґрунтувались на суспільній моралі та принципі «золотої середини», лише за умови дотримання яких свобода може практично виражатися й діяти в

реальній дійсності. Наголосимо, що безмежність свободи чи вибіркова необмеженість свободи (коли межі свободи одних груп громадян розширюються за рахунок свободи інших груп громадян) державою характерна не лише для деяких типів демократичних режимів, а й для будь-якого радикального режиму, оскільки будь-яка ідеологічна крайність завжди призводить до карикатуризації людських цінностей.

З цього приводу найбільш виправданою на сьогодні здається позиція римського імператора Марка Цицерона, яку він висловив у своєму трактаті «Про державу». На думку мислителя, існувати свобода може лише в такій державі, де влада народу є найбільшою, оскільки «приємніше, ніж вона, не може бути нічого, і вона, якщо не є рівною для всіх, вже не є свободою» [444, с. 67]. Згодом конкретизував цю думку відомий голландський філософ Б. Спіноза, який вважав, що свобода в більшій мірі можлива саме в демократичній державі. Мислитель був переконаний, що лише держава з таким політичним режимом як демократія є найбільш наближеною до свободи, якою всі наділені природою, адже в такій державі «кожен переносить свій природний стан не на іншого, позбавляючи себе надалі права голосу, а на найбільшу частину всього суспільства, одиницею якого він є» [394, с. 209–210].

Проте наявний рівень забезпечення свободи людини в ряді сучасних демократичних держав (у державах, в яких демократія проголошена не номінально, а діє реально) все ж таки не є однозначним. Зокрема, слушною з цього приводу знаходимо позицію М.М. Олексюка, який наголошує на тому, що свобода як важлива риса людського єства при будь-яких обставинах повинна бути пошанована та мати загальне визнання. «Це аксіома, яка систематично заперечується реальним станом розвитку суспільства, котрому все частіше притаманні риси насильства та наруги, повної домінації тієї чи іншої суспільної сили та встановлення таких правових норм, які б порушували цю свободу. Сьогодні можна стверджувати, що реальний розвиток цивілізації можливий

лише на засадах пошанування принципів демократії, гуманізму, пріоритету людських цінностей, що вже само собою визначає потребу у свободі» [225, с. 299].

2. Державою реально забезпечується свобода усіх осіб. Автор теорії «суспільного договору» Т. Гоббс вказував, що свобода є можливою лише в таких умовах, у яких таку свободу є кому забезпечувати. При цьому забезпечувачем свободи виступає виключно держава. Провідний мислитель епохи Нового часу наголошував, що свобода для людини має місце в будь-якій державі з будь-якою формою правління. Т. Гоббс у своєму «Левіафані» зазначав, що «у монархії не менше свободи, ніж у демократії» [54, с. 379]. З цим можна частково погодитись, позаяк за умови монархії особи не можуть долучитись до системи публічного управління, проте можуть змінити форму правління, а в умовах демократії можуть долучатись до такої системи, і тоді, коли така можливість припиниться, вони можуть користуватись правом на повстання проти деспотії.

При цьому, якщо під утвердженням свобод людини слід розуміти їх визнання державою шляхом закріплення у Конституції та інших законах, забезпечення свобод людини, на думку українського вченого П.М. Рабіновича, означає, що держава створює умови для реалізації людиною своєї свободи, головним чином, в рамках таких напрямків державної діяльності: а) сприяння реалізації прав і свобод людини; б) охорони прав і свобод людини; в) захисту прав і свобод людини [367, с. 95]. Однак в ідеальному розумінні під практичним захистом держави свободи всіх осіб, які законно проживають на певній суверенній території такої держави, ми розуміємо те, що в реальній дійсності ця держава: 1) не втручається в особисту площину кожної людини (тобто, в площину, яка не накладається на свободу інших осіб у недопустимій формі; так, наприклад, опікуни і піклувальники можуть розпоряджатися в дозволеній формі і межах свободою тих, кого вони опікують чи ким піклуються, однак під

наглядом відповідних органів державної влади чи органів місцевого самоврядування); 2) існує на принципах демократичного політичного режиму та на принципах ринкової економіки, впроваджує усі ці принципи на практиці (свобода повинна бути гарантована порядком, настільки ж явним і незмінним, як закони природи [452, с. 455]); 3) рамки свободи забезпечує за рахунок діяльності компетентних органів державної влади в межах їх повноважень; 4) забезпечує вибір таким чином, що будь-яка особа має реальну можливість впливати на процес формування вибору; 5) забезпечує вибір таким чином, щоби він був доступний для всіх осіб в рівній допустимій мірі; 6) забезпечує вибір різноманіттям відповідних варіантів вибору (також має бути і такий варіант вибору як відмова від вибору будь-якого наявного варіанта дії чи поведінки), що є реально досяжними та здійсненними в об'єктивній дійсності; 7) забезпечує вибір, уникаючи маніпулювання варіантами вибору та не допускаючи таку маніпуляцію іншими суб'єктами; 8) забезпечує можливість захисту особи, свободу якої було порушено шляхом відновлення свободи, компенсування за рахунок порушника свободи шкоди, завданої порушенням свободи, а також шляхом притягнення порушника свободи до юридичної відповідальності на умовах, підставах та в порядку, що передбачені нормами діючих законів України.

Отже, підсумовуючи, можна зробити узагальнюючі висновки.

1. Під поняттям «свобода» необхідно розуміти об'єктивно існуюче в реальній дійсності явище, що обумовлене природою й цінністю людини та яке виражається в людській можливості вільно обирати чи відмовлятись від вибору тієї чи іншої доступної для цієї людини пропозиції, що має своєрідні аналоги, та людській здатності нести відповідальність за той чи інший вибір.

2. Свобода – це явище об'єктивної дійсності, яке не можна заперечувати; недоцільно це явище применшувати невиправдано широким трактуванням чи звуженням його змісту, що, як правило, призводить до обезцінювання цього

явища. Це пояснюється тим, що об'єктивний обсяг змісту такого поняття розкривається в комплексі ознак та умов свободи, на основі яких можна формулювати необхідні мінімальні універсальні стандарти свободи, що, в свою чергу, можуть поширюватись на усіх людей, які проживають на нашій планеті.

3. До основних ознак свободи слід віднести наступне: свободу вибору дій і поведінки особи та фактичну наявність вибору й можливість його здійснення; збалансовану автономію суб'єкта від будь-кого та від будь-чого; наявність меж свободи, які роблять її умовною, реальною, відповідальною; відповідальність за свободу; свобода людини гарантована та охороняється державою.

4. Основними обов'язковими умовами свободи є наступні гарантії: держава має бути демократичною; у цій державі корегування свободи людини здійснюється законним способом, за допомогою законодавчих актів та із дотриманням принципу «золотої середини»; цією державою реально забезпечується свобода усіх осіб, а це означає, що в реальній дійсності ця держава: не втручається в особисту площину кожної людини; існує на принципах демократичного політичного режиму та на принципах ринкової економіки, впроваджує усі ці принципи на практиці; забезпечує межі свободи людини за рахунок діяльності компетентних органів державної влади в межах їх повноважень, з дотриманням принципу законності; забезпечує вибір таким чином, що будь-яка особа має реальну можливість впливати на процес формування вибору, а сам вибір буде доступний для всіх осіб у рівній допустимій мірі тощо.

1.2 Філософсько-правова природа свободи праці

Ще на зорі XX століття великі мислителі пророкували йому стати «століттям людини» і, не дивлячись на те, що його по праву можна вважати століттям великих змін та революційних потрясінь, століттям разючих наукових

відкриттів й освоєння новітніх технологій, благому передбаченню великих гуманістів досі не судилося збутися. Тепер вже є цілком очевидним, як справедливо зазначає Н.Д. Абсава, що оптимісти помилилися практично на ціле століття, але в цьому особливо насторожує інша обставина: «Теоретичне обґрунтування проблеми людини, що має передувати її дійсному звільненню та утвердженню, як і раніше не є адекватним сьогочасному рівню розвитку природознавства та продуктивних сил. Відповідно, і наявні суспільні відносини є такими, що не можуть сприяти становленню дійсної людини. Навпаки, в цьому відношенні прогрес до теперішнього часу здійснюється шляхом його нездійснення й історія людства постає лише як процес його руху від ледь помітних форм соціального переродження людини до його вищої форми – відчуження» [1, с. 204].

Реальність вивільнення та утвердження людини, особливу цінність свободи праці та свободи людини взагалі яскраво демонструє історія закріплення в законодавствах всіх цивілізованих країн світу свободи праці (це питання розглянуто в третьому підрозділі цього розділу). Досліджувана історія свободи праці дає змогу судити про те, що сама по собі така свобода на практиці може нічого не означати, навіть якщо вона буде гарантована нормою конституційного акта. Це можна пояснити тим, що найважливішим у порушеному питанні є саме смислова наповненість цієї свободи, яка в сучасному суспільстві повинна відображати моральне сприйняття суспільством свободи, моральне ставлення людей до праці та автономії людини в суспільстві й у трудових правовідносинах.

У цьому контексті цілковито доречним видається твердження нобелівського лауреата Ф. Гаєка, висловлені ним у його фундаментальній праці «Конституція свободи», про те, що всі ми маємо право сказати, що слово «свобода» абсолютно нічого не означає, допоки воно не наповнене конкретним змістом [45, с. 15]. Дійсно, як виходить з вищевикладеного, наш історичний

досвід демонструє, що свободу праці формально проголошував і царський режим останніх років існування Російської імперії, і тоталітарний режим колишнього СРСР. При цьому після проголошення свободи праці, наприклад, в тому ж Радянському Союзі продовжували існувати концентраційні табори для тих, хто уникав «вільної» можливості працювати, а також будувалися трудові концтабори, в яких працею «виховували» і «переконували», «карали» всіх незгодних із злочинною диктатурою радянських комуністів.

Таким чином, поза всяким сумнівом, необхідним також і сьогодні є дослідження свободи праці і як принципу трудового права, і як предмета, методу цієї галузі права, але, перш за все, саме як філософсько-правового явища. Поряд із цим, досліджуючи свободу праці людини як філософсько-правове явище, важливо щонайперше з'ясувати, що в сучасних спеціальних наукових дослідженнях означає сама по собі праця як явище, що тісно пов'язане із свободою праці, та явище, що виокремлює таку свободу від загальної свободи людини.

Необхідно зауважити, що на сьогоднішній день наукою праця розглядається в рамках таких типів трудової етики:

1) традиційний (споживчий або мінімалістський) тип трудової етики орієнтований на задоволення скромних, практично мінімальних потреб сім'ї в харчуванні, одязі та житлі. Все зароблене працею, згідно з етичними уявленнями традиційного типу, слід витрачати та ні в якому разі не прагнути до накопичення. Така праця, як підмічав ще в 1948 році у своїй статті «Праця: еволюція слова та поняття» французький історик Л. Февр (Lucien Febvre), «доставляє хліб насущний та одяг, але не має на меті доставити багатство» [432, с. 366], саме вона становить суть «етики неробства» доіндустріального суспільства;

2) максималістський (сучасний, буржуазний) тип трудової етики охопив у різних країнах Західної Європи період пізнього Середньовіччя та раннього

Нового часу і орієнтований на досягнення вищих результатів у праці, максимально можливих заробітків (доходів), а для підприємців – максимального прибутку [422, с. 99–100]. Так у працівника та роботодавця з'явилось спільна мета – збільшення матеріальних ресурсів у праці; працівник все частіше активно працює без страху покарання, будучи мотивованим збільшенням заробітної платні та грошових премій чи інших матеріальних, нематеріальних заохочень, які йому обіцяє роботодавець;

3) постмодерністський тип трудової етики, що характеризується гострими протиріччями в суспільстві: з одного боку, стверджується свобода праці кожного (незалежно від кольору шкіри, гендерних характеристик, сексуальних уподобань, релігії, мови, політичних переконань тощо), а, з іншого боку, всі ми є свідками вимушеності праці будь-кого, хто не належить до групи фінансово незалежних людей. В рамках вимушеності праці люди змушені «добровільно» (така добровільність, як правило, є лише зовнішньою) погоджуватись навіть на найважчі та найбільш несправедливі умови праці, на «неофіційне» працевлаштування (в силу чого, не отримують офіційного стажу та втрачають в розмірі своєї майбутньої трудової пенсії), працювати понаднормово (навіть тоді, коли такі понаднормові години праці не оплачуються), не завжди можуть звільнитися з роботи. Отже, можна говорити про те, що свободу праці в рамках постмодерністського типу трудової етики змістило з місця так зване «насильство праці» [50], яке стає практично повсюдним явищем не тільки в приватному секторі, а й навіть у державному [87, с. 12–18].

Таке «насильство праці» як явище реалій нашої постмодерної доби витісняє не тільки свободу праці, а й фактично всі інші особисті права і свободи людини, оскільки складається наступна ситуація: щоб отримувати гідну заробітну плату людині доводиться сьогодні погоджуватись на працю, здійснюючи яку, такий працівник вимушений працювати не лише понаднормово (тобто на шкоду своєму особистому часу відпочинку, під час

якого ця людина може реалізувати свій нетрудовий потенціал та задовольнити будь-які свої законні інтереси), але, нерідко, і без вихідних та законних відпусток (об'єми праці, стресова атмосфера на роботі змушують людину виконувати свої трудові функції і в позаробочий час – вдома чи в офісі в святкові та вихідні дні); щоб отримувати гідну зарплату та просуватися по службі працівник погоджується на працю, до якої роботодавець допускає лише тих, хто зобов'язується не вступати в шлюб та/або заводити дітей протягом дії трудового договору, або погоджується на роботу, усвідомлюючи, що йому слід «відмовитись» від шлюбу та ідеї завести дітей, зважаючи на інтенсивність роботи та надмірне навантаження трудовими функціями, які він на себе бере (особливо ця проблема стосується жінок, які змушено присвячують все своє репродуктивне життя виконанню трудових функцій, втрачаючи можливість обзавестися сім'єю й народити дітей, що прямо негативно відображається на демографічних показниках практично всіх цивілізованих країн світу), тощо.

Як видно з вищевикладеного, праця, свобода праці і їх реальне забезпечення на практиці в сучасному суспільстві виражені в карикатурній формі, їх зміст багато в чому є перекрученим, з чого слід зробити висновок, що актуальність свободи праці в сучасному суспільстві не втратила свого значення, і так само злободенна сьогодні, як і за часів кріпосного права або ж за часів обов'язковості праці, до якої примушував всіх працездатних громадян злочинний режим колишнього СРСР.

При цьому, зважаючи на зміст типів трудової етики та їх оцінку, слід наголосити на тому, що субстанцією людини є «вільна усвідомлена діяльність». Тому саме характером ставлення людини до праці визначається ступінь її відчуження або олюднення. Так само від того, які умови праці є в наявності в тих чи інших конкретно-історичних умовах, залежить те, наскільки є людяними суспільні відносини того чи іншого історичного етапу, наскільки гідно (як для людини) відповідає даній епосі суспільство [1, с. 204]. Поряд із людяністю

суспільства, важливою якісною умовою праці є рівень суспільного прогресу, позаяк, як зазначає Н.Д. Гетьманцева, праця забезпечує фізіологічний та духовний рівень життя людини і суспільства відповідно до досягнутого суспільного прогресу [49, с. 63]. З цієї причини в спеціальній літературі досить часто стверджується, що праця є найважливішим видом прояву людської свободи. Багато мислителів та юристів переконані в тому, що окрім праці взагалі немає ніякої свободи. Зокрема В.В. Надвікова та В.І. Шкатулла в науковій праці «Філософія права» відзначають, що саме в цьому сенсі «свобода жити» та «свобода діяти» збігаються, так як суспільне життя є по своїй суті практичним [199, с. 12].

При цьому проблема концепції та змісту поняття абстрактної та безпосередньої праці в питанні свободи праці має першорядне значення. Зокрема німецький філософ-матеріаліст К. Маркс у своєму фундаментальному дослідженні «Капітал» розглядав працю в такій формі, в якій вона нібито «становить виняткове надбання людини». З цього приводу К. Маркс зазначав: «Павук здійснює операції, що нагадують операції ткача, і бджола будівництвом своїх воскових осередків осоромлює деяких людей-архітекторів. Але й найгірший архітектор від найкращої бджоли з самого початку відрізняється тим, що, перш ніж будувати осередок із воску, він вже побудував його в своїй голові. В кінці процесу праці виходить результат, який вже на початку цього процесу був в уявленні працівника, тобто ідеальний. Працівник відрізняється від бджоли не лише тим, що змінює форму того, що дано природою: в тому, що дано природою, він здійснює в той же час і свою свідому мету, яка як закон визначає спосіб і характер його дій та якій він повинен підпорядковувати свою волю. І це підпорядкування не є одиничним актом. Крім напруги тих органів, якими виконується праця, у всі часи для здійснення праці необхідна доцільна воля, що виражається в увазі […]: чим менше праця захоплює робітника своїм змістом і способом виконання, тим менше робітник насолоджується працею як грою

фізичних і інтелектуальних сил» [187, с. 185]. Таким чином, слід погодитись з тим, що праця є, з одного боку, процесом, який відбувається між людиною та природою, а з іншого – свідомою вольовою діяльністю, результати якої заздалегідь усвідомлюються в якості мети цієї діяльності, досягнення якої прагне людина, здійснюючи відповідний вплив на відповідні об'єкти навколишнього світу [5, с. 5–6; 262, с. 12]. Зважаючи на це, можна припустити, що свобода праці, перш за все, є свободою здійснення зазначеної «свідомої мети», що «визначає спосіб і характер дій працівника» та «якій він повинен підпорядковувати свою волю». Тобто свобода праці – це свобода здійснення або ж відмова від здійснення свідомої й необтяженої агресивним впливом (кого-небудь або чого-небудь) мети, підпорядкування своєї волі як для досягнення необхідного результату в ході трудової діяльності, так і для самого здійснення трудової діяльності.

Намагаючись дати визначення поняття «свобода праці» як філософсько-правового явища, слід зазначити, що в спеціальній юридичній та філософській літературі вже робилися спроби сформулювати його дефініцію (хоча ці спроби переважно були спрямовані на визначення терміна «свобода праці» як права людини на працю або саме як принципу трудового права).

Зокрема російський юрист В.В. Федін у своєму дослідженні «Співвідношення принципу свободи праці та права на працю» вказував: «Свобода праці – це свобода його учасників у системі соціальних зв'язків з приводу здійснення праці» [434, с. 425]. Але погодитися з такою думкою вченого не можна ні в якій мірі, оскільки незрозуміло, про яких саме учасників говорить В.В. Федін. Якщо припустити, що мова йде про учасників праці, то виникає закономірне питання, яким чином свобода праці співвідноситься з роботодавцем (якщо припустити, що суб'єкт, наділений свободою праці, перебуває у трудових правовідносинах з роботодавцем), що в трудових правовідносинах найчастіше має на меті протилежну цілям свободи праці мету

(важливим для нього є свобода економічної діяльності та досягнення найбільшого економічного ефекту при найменших витратах на виробництво); також незрозуміло, як співвідноситься свобода праці, наприклад, з рекрутером або зі службою зайнятості, які часто мають безпосереднє відношення до працевлаштування людини, можуть втручатись в хід виконання працівником праці. Що ж стосується розуміння свободи праці як свободи «в системі соціальних зв'язків з приводу здійснення праці», то незрозумілим є те, про які саме «соціальні зв'язки» в цьому контексті йдеться. Разом з тим, не можна погодитися і з твердженням В.В. Федіна, що така «система соціальних зв'язків», в яких нібито міститься свобода праці, пов'язана із здійсненням праці, оскільки свобода праці також безпосередньо пов'язана і з нездійсненням людиною будь-якої праці.

Подібним чином розумів свободу праці також і Л.Ю. Бугров, який розглядав явище такої свободи виключно в юридичному аспекті. Вчений вказує на те, що свобода праці є не що інше, як сукупність юридичних форм, що відображають ступінь свободи в суспільних відносинах з приводу праці. Вчений переконаний, що така свобода включає принципи, декларації, інші види норм права, положення, вироблені в результаті правозастосовної діяльності, відповідні таким нормам і положенням юридичні відносини. Причому свобода праці, на думку Л.Ю. Бугрова, в юридичному плані охоплює відображення соціально-економічного аспекту свободи праці в структурах не тільки трудового, а й інших галузей права і законодавства [26, с. 15]. Не дивлячись на те, що й з цим підходом до визначення свободи праці складно погодитися в повній мірі в силу його невиправданої абстракції, відзначимо, що позитивним в ньому є окреслення вченим масштабів свободи праці (як явища), які охоплюють не тільки галузь трудового права і не обмежуються трудовим законодавством.

М.О. Буянова, К.М. Гусов, М.Л. Захаров та ряд інших вчених переконані в тому, що свобода праці передбачає забезпечення кожному можливості на рівних

з іншими громадянами умовах і без будь-якої дискримінації вступати в трудові відносини, реалізуючи таким чином свої здібності до праці [152, с. 17]. Не дивлячись на те, що дане визначення, на відміну від вищевикладених, можна вважати більшою мірою конкретизованим, воно також є явно неповним, оскільки описує, швидше за все, соціалістичне розуміння права на працю, але не сучасне поняття свободи праці, яке не обмежується трудовими правовідносинами і не бачить у праці мети, а, перш за все, виражається у багатоаспектному виборі людиною варіанту дій та благ: працювати чи не працювати; якщо працювати, то на кого та на яких умовах тощо.

Поряд із цим, найбільш коректну дефініцію поняття «свобода праці», на нашу думку, сформулював О.В. Карпушкін, який вважає, що свобода праці – це, по-перше, можливість вибирати будь-яку професію, рід діяльності та виконувати будь-яку роботу відповідно до своїх здібностей і, по-друге, право взагалі не виконувати ніякої роботи. При цьому, на думку вченого, для особи, що не бажає працювати, не може наступити ніяких негативних наслідків, оскільки заборона примусової праці виступає конституційною гарантією свобод людини в питанні, працювати їй чи ні [139, с. 28]. Подібним чином це поняття розкриває і А.Є. Канакова, на думку якої, «свобода праці в позитивному сенсі виражається в можливості прийняття людиною рішення про трудову зайнятість, про вибір за власною ініціативою певного роду діяльності та професії. Свобода праці в негативному значенні передбачає чіткий імператив – заборона примусової праці та недопущення дискримінації у сфері праці» [136, с. 30].

На підставі вищевикладеного підкреслимо, що свобода праці – це особливий прояв свободи, оскільки він передбачає варіативність позитивних і негативних дій, а також свободу бути обмеженим у своїй автономії. Тут слід згадати, що фактично вперше такий прояв волі на необхідному рівні мав місце саме в епоху становлення приватного права в Стародавньому Римі (на цій підставі ми дійшли висновку, що доцільно розглядати в підрозділі 1.4 даного

дисертаційного дослідження зародження свободи праці саме з цього періоду історії людства). З огляду на status libertatis, вільний римлянин, на відміну від раба (instrumentum vocale), міг вільно обирати того, до кого він буде наймати́ся, з ким він буде укладати відповідний «трудовий» договір. І хоча така вільна людина могла фактично наймати́ся на роботу до іншої вільної людини за договором поруки (mandatum), втрачаючи порівняно невеликий обсяг своєї зовнішньої свободи, реальний найм на роботу вільних осіб здійснювався саме за договором найму послуг (locatio-conductio operarum), уклавши який, вільний римлянин повністю втрачав свою свободу, стаючи фактично рабом (de jure він залишався суб'єктом права, на відміну від рабів, що взагалі не були суб'єктами права). Цей приклад є найбільш показовим також тому, що вільний римлянин, який найнявся на роботу за договором locatio-conductio operarum, не тільки фактично ставав рабом, а й був в статусі гірше раба, оскільки будь-який вільний римлянин, як правило, розумно ставився до своїх рабів як до продуктивних речей (тобто, з урахуванням необхідності збереження їх «довговічності», ефективності у виконанні праці, збільшення їх кількості природним біологічним способом) і не бачив необхідності дбайливо ставиться до «речі», яка дана йому за договором на деякий час, маючи на меті «вичавити» з такої «речі» всі необхідні ресурси.

Таким чином, свобода праці, незалежно від рівня цивілізованості суспільства, в якому ми зараз живемо, є в найширшому сенсі можливістю вибору та/або відмови від вибору обмеження своєї автономії, забезпеченої свободою людини, яка випливає з самої природи людини і законодавчих актів, що її «впорядковують». Про те, що свобода праці – це, перш за все, свобода вибору якоїсь фізичної та/або розумової несвободи та свободи, доречно вказують також поняття «робочого часу» та «вільного часу». Зі співвідношення цих двох понять слід зрозуміти, що людина вільна тільки тоді, коли не працює; робота – це несвобода (не умовно несвобода, а саме несвобода в прямому сенсі);

проникнення обов'язку людини щодо виконання власних трудових обов'язків у вільний час, що є нормою для постмодерністського типу трудової етики, про що ми вже вище згадували, є замахом на залишкову свободу вільної людини, автономія якої є відносною в силу набуття правового статусу «працівник». Окрім іншого, для того щоб уникнути семантичної очевидності розуміння праці як несвободи людини, що загрожує її автономії, поняття «робочого часу» та «вільного часу» були замінені на нібито більш цивілізовані: «робочий час» та «позаробочий час». Але співвідношення цих двох понять ще більшою мірою підкреслює скованість та пригніченість людини в разі, якщо така вступає в трудові правовідносини. Ці поняття вказують на те, що тип трудової етики, який має місце в суспільстві, базується на уявленні, що праця – це самодостатня мета і ключ до загального світогляду, а це недвозначно вказує на насильницьку суть цієї етики щодо вільної людини.

Таким чином, що стосується свободи праці у широкому розумінні, то можна говорити про те, що людина, володіючи цією свободою, в цивілізованому суспільстві може вільно вибирати: чи слід їй обмежувати свою свободу працею або ж не обмежувати її взагалі, та якщо обирає обмеження своєї свободи працею, то визначає, якою саме працею і на яких саме умовах відбудеться таке обмеження. Така логіка розуміння свободи праці як раз ставить під сумнів твердження, що праця – це прояв свободи людини; в праці людина стає вільною і, відповідно, відмова від праці, з посиланням на свободу праці, нібито є протиприродною поведінкою людини-паразита, людини-раба.

Відтак слід визнати, що праця людини зараз, як і раніше (і таке навряд чи коли-небудь може змінитись), являє собою виправдане обмеження автономії людини в разі, якщо таке обмеження було добровільно вибрано людиною в рамках права свободи праці (в іншому випадку буде йти мова саме про примусову чи обов'язкову працю). Тому найважливіше значення в аналізі свободи праці в такому контексті займає, серед іншого, таке явище як

примушеність до праці неприпустимими зовнішніми факторами. При цьому комплекс допустимих зовнішніх факторів примусу до праці в широкому сенсі охоплює:

1) необхідність самореалізації через працю та творчі начала людини. Такий фактор є допустимим, якщо людина, не дивлячись на свій фінансовий стан (він може бути благополучним, гідним, негідним і вкрай негідним, судячи з усталених стандартів гідного рівня життя людини, якщо їх пов'язувати виключно з економічними характеристиками її життєдіяльності), і не в якості відповіді на будь-якого типу маніпуляції, вирішує, що її місце в цьому світі може бути нею зайнято лише через її реалізацію у праці та/або творчості як форми праці;

2) відсутність нетрудових засобів для життя, бідність. Цей фактор допустимий, якщо бідність тут є об'єктивним фінансовим станом людини, а не спровокованим зацікавленою стороною станом для примусу людини до праці. Прикладом неприпустимості може послужити холопство на Русі, коли господар давав тому, хто до нього наймається, стільки матеріальних благ, скільки той, хто наймається, не міг йому відпрацювати та/або погасити іншими матеріальними благами протягом півроку (після шести місяців з моменту найму, якщо борг був не погашений, той, хто наймався, набував статусу холопа та, відповідно, повинен був працювати на господаря до його смерті). Прикладом допустимості вважається, наприклад, ситуація, коли людина народилася (якщо бідність її батьків не була наслідком примусу до праці зацікавленого суб'єкта) в соціальному статусі бідної людини або ж коли вона набула такого статусу з причини власної тієї чи іншої економічної діяльності, необдуманих витрат своїх ресурсів тощо.

Відтак, комплекс неприпустимих зовнішніх чинників примусу до праці в широкому сенсі охоплює: рабство; маніпуляцію свідомістю людини, спрямовану на відмову людини від ідеї «добровільної відмови від праці»;

приведення людини та/або її сім'ї в економічний стан бідності з метою примусу такої людини до праці або без переслідування такої мети тощо.

У цьому контексті особливої актуальності набуває праця як засіб покарання та виховання, який має місце також і сьогодні в ряді держав, не враховуючи Україну (праця засуджених у нашій державі є їх правом, а не обов'язком). Так, відповідно до п. 1.2 Інструкції «Про умови праці та заробітну плату засуджених до обмеження волі або позбавлення волі» [286] засуджені залучаються до праці: у центрах трудової адаптації; у майстернях, підсобних господарствах установ та слідчих ізоляторів; на підприємствах установ виконання покарань; на підприємствах державної або інших форм власності за умови забезпечення їх належної охорони та ізоляції відповідно до укладених угод між установою, де відбуває покарання засуджений, та замовником; на роботах з господарського обслуговування установ та слідчих ізоляторів. Однак, на відміну від ряду інших держав, в яких установи виконання покарання є установами виправних робіт (фактично, «цивілізованими трудовими таборами»), в Україні залучення засуджених до праці з 07 вересня 2016 року відбувається на добровільній основі.

У цьому контексті слід частково погодитися з тим, що провідним декларативним завданням сучасних виправних установ у багатьох державах світу є виправлення засуджених в процесі виконання і відбування покарання у вигляді позбавлення волі. При цьому основна мета виправних робіт нібито полягає у впровадженні в свідомість засуджених до обмеження волі або позбавлення волі установки на правосвідому поведінку, на відмову від злочинних задумів, у вихованні відповідальності за свої вчинки, в дотриманні моральних загальнолюдських засад, збереження фізичного та психічного здоров'я засудженого, в недопущенні його деградації як особистості [39, с. 79; 63, с. 118]. На виконання цієї декларативної мети організовується праця засуджених, що на практиці є системою заходів, яка дає можливість виправним

установам максимально використовувати працю як засіб виправного впливу на осіб, які відбувають покарання у вигляді позбавлення волі в кримінально-виконавчих установах [10, с. 18]. Іншими словами, ця організація праці є санкціонованою формою експлуатації праці людей під приводом виховання тих, кого загальну свободу обмежили за вчинення ними раніше кримінального правопорушення, але кого не позбавили комплексу найважливіших конституційних прав і свобод в силу їх приналежності до людської сім'ї.

У численних спеціальних юридичних дослідженнях з цього питання відзначається, що така експлуатація є безумовно виправданою. Зокрема А.Ж. Хаїтжанов вказує на те, що досвід пенітенціарної системи показує, що неробство діє на засудженого розкладаюче, сприяє вчиненню адміністративних та кримінальних правопорушень, зумовлює виникнення міжособистісних і групових конфліктних ситуацій, що іноді призводить до масових заворушень в місцях позбавлення волі. Трудова ж діяльність ув'язнених виступає в якості важливого засобу виховання, підтримання порядку та дисципліни в місцях позбавлення волі [439, с. 29]. О.М. Конопацька та Ю.О. Матвєєва, у свою чергу, звертають також увагу на те, що праця (трудове виховання) є корисною і для неповнолітніх засуджених. Вчені наголошують на тому, що праця для такої категорії засуджених – це не кількість витраченої енергії й обсяг виробленої продукції, а соціальний процес, у якому формуються соціально прийнятні зв'язки й відносини. Беручи участь у трудовій діяльності, неповнолітній вибудовує для себе внутрішню ресоціалізаційну траекторію, що виходить за часові межі перебування в колонії та в майбутньому стане головною умовою соціальної реабілітації. У процесі суспільно корисної праці формуються й відновлюються втрачені особистісні якості – працьовитість, сумлінність, потреба в чесному способі життя, повага до власності, колективізм, дисциплінованість тощо. Для десоціалізованого підлітка колонія стає тим місцем, у якому він уперше витрачає сили на соціально корисні цілі й водночас

одержує задоволення від творчості, ініціативності, суспільного визнання й поваги [156, с. 152].

Однак слід також погодитися з тим, що доводи про те, що обов'язкові роботи начебто спрямовані на перевиховання засудженого, є вкрай сумнівними, оскільки сама ідея перевиховання людини шляхом перебування її в місцях позбавлення волі, де сконцентровані засуджені за вчинення кримінальних правопорушень (фактично – «занурення» людини в «кримінальне середовище»), є неспроможною. Абсурдність законоположень про виховну мету позбавлення волі через спільне утримання того, кого планують перевиховувати, зі злочинцями зводить нанівець ідею такого перевиховання, які б засоби (в тому числі і праця) для цього не застосовувалися. О.В. Карпушкін з цього приводу справедливо зазначає, що сумнівною є і сама можливість примусового виховання державою особистості з точки зору відповідності такої можливості конституційній нормі, на підставі якої держава, створюючи умови для гармонійного розвитку особистості, все ж не може вторгатися у внутрішні переконання та мотивацію вчинків особистості, обмежуючись лише контролем зовнішніх проявів свободи розсуду індивіда [139, с. 29–30].

Таким чином, слід визнати, що праця засуджених у філософсько-правовому контексті є примусом до праці, який санкціонований державою та вважається допустимим у рамках сучасного інституту прав людини. При цьому, оскільки такий примус прикривається формою урізаної свободи праці, слід зазначити, що і в такій формі дана свобода не завжди може бути забезпечена державою, про що вже неодноразово відзначали деякі вчені. Головним чином, проблеми такого забезпечення свободи праці ув'язнених полягають у наступному: а) проблемі фактичного досягнення повної трудової зайнятості осіб, позбавлених волі; б) проблемі залучення засуджених до праці за фахом та врахуванні спеціальності засуджених при залученні до праці [63, с. 119; 72, с. 144–145].

Зважаючи на вищевикладене, можемо дійти висновку, що свобода праці не є універсальною категорією та явищем, що не поширюється абсолютно на всіх людей (навіть коли таке гарантовано конституційними нормами), будучи потісненою примусом до праці, який, зокрема, сьогодні безпосередньо застосовується до тих людей, свобода яких обмежена державою за вчинення суспільно небезпечних діянь, які караються кримінальним законодавством. Проте як і свобода праці, вказаний примус до праці не може бути абсолютним. На підставі цього, можемо судити про те, що в природі існує справедливий та несправедливий (допустимий та недопустимий) примус до праці. При цьому справедливим примус до праці ув'язнених осіб буде лише тоді, коли він буде реалізовуватись із урахуванням положень Конвенції про примусову працю № 29 1930 року [214], стандартів Мінімальних стандартних правил поводження з ув'язненими, що прийняті ООН в 1955 році [194], а також норм Резолюції Комітету Міністрів Ради Європи (75) 25 «Про працю ув'язнених» 1975 року [216, с. 208] та Рекомендації Комітету Міністрів Ради Європи Rec (2006)2 «Європейські пенітенціарні (в'язничні) правила» 2006 року [77].

Більше того, слід також звернути увагу на те, що в спеціальних дослідженнях вказується, що в багатьох цивілізованих країнах світу на сьогоднішній день на конституційному рівні начебто проголошується трудова повинність усіх працездатних громадян, тобто не тільки засуджених на відбування покарання за кримінальні правопорушення. Формально такі наукові позиції не є помилковими, зважаючи, наприклад, на те, що в ст. 35 Конституції Іспанії 1978 року [478] прямо зазначено: «Всі іспанці зобов'язані працювати та мають право на працю». Однак важливо вказати, що на практиці ця конституційна норма не виконується в буквальному сенсі, тобто вона не є противагою свободі праці, подібно до того, як таке мало місце в колишньому СРСР. З одного боку, таку конституційну норму, швидше за все, слід розуміти в комплексі з історичним періодом, у якому приймався цей конституційний акт, з

періодом в історії Іспанії, коли помер диктатор Ф. Франко (Francisco Franco Bahamonde), за його велінням був коронований Хуан Карлос I (Juan Carlos I de Borbón) та законодавчо було покладено край франкізму, а, відповідно, тоталітарна Іспанія почала йти шляхом побудови цивілізованої держави. З іншого боку, якщо трактувати цю конституційну норму формально, то можна зрозуміти, що вона є суто трудоправовою: мова йде про працівника-іспанця (позаяк конституцієдавець вказує саме на «право на працю»), який повинен виконувати свої трудові функції, які він погодився виконувати, укладаючи трудовий договір; мова йде по іспанців, які забезпечені працею (працевлаштовані) державою, яка зобов'язується забезпечувати іспанців працею в силу права працездатного іспанця на працю. Сформульований вище висновок є досить важливим, зважаючи на те, що окремі вчені в галузі права (як правило, представники російської доктрини права [434, с. 422–423]) все частіше висувають ідею, що трудові повинності є нормальною публічною практикою, яку начебто застосовують у цивілізованих державах, що, безумовно, є помилковим висновком, відірваним від реального історичного контексту та об'єктивно наявної правозастосовної практики.

Отже, наголосимо, що свобода праці в загальному аспекті охоплює внутрішню та зовнішню форму свободи людини, припускаючи не тільки реальний примус до праці (допустимий примус до праці, як це буває у випадку примусу до праці ув'язнених), не тільки ненасильство працею (в контексті постмодерністського типу трудової етики), а й внутрішній стан людини, в рамках якого вона може оцінювати цю свободу, роблячи висновки про те, чи потрібно їй користуватися цією свободою, чи ні, а якщо вирішує, що це їй необхідно, то така людина має право самостійно вирішувати, яким чином їй слід обмежити свою автономію, з урахуванням своїх навичок та сукупності умінь. З цієї причини повторимо, що нам здається вкрай суперечливим для сучасних

реалій свободи праці та людської свободи взагалі розуміння праці як самодостатньої цілі.

Цінним у цьому аспекті є нарис німецького мислителя Е. Юнгера (Ernst Jünger) «Робітник» (Der Arbeiter) 1932 року, в якому автор зазначав, що «людина досягає найбільшої сили в служінні. Таємниця справжньої мови наказу в тому, що вона не обіцяє, але вимагає. Людина знаходить глибоке щастя в самопожертві, а високе мистецтво наказу полягає в тому, щоб вказувати цілі, що є гідними жертви». На підставі цього досить легко прослідкувати зв'язок між цим очищеним ніцшеанством та тим шляхом, який Е. Юнгер вважає єдино можливим для справжнього подолання буржуазного розуміння свободи. При цьому філософ у своєму філософсько-політичному нарисі тісно пов'язує свободу, свободу праці та право на працю. Він стверджує, що стосовно робітника «право на свободу проявляється як право на роботу». Роботу ж у цьому контексті слід розуміти не в поточному, економічному значенні як простий засіб забезпечення людини матеріальними благами, а в більш широкому – в «юнгерівському» сенсі (робота, робітник та робітнича держава в такому «юнгерівському» розумінні зливаються з цінностями героїчного, активістського та в певному сенсі також військово-аскетичного типу). «Більш ніж очевидно, що в світі, де звання робітника володіє найвищою гідністю, робота сприймається як внутрішня необхідність та сама свобода проявляється як право на працю. Тільки коли право на свободу знаходить подібну форму, можна говорити про панування робітника, про настання його епохи ». Важливо відзначити, що для Юнгера робота уявлялась, по-перше, способом життя, способом буття («робітник, закинутий бурею на безлюдний острів, залишився б робітником, так само, як Робінзон залишився в подібній ситуації бюргером»); по-друге, тим, що не має того морально-суспільного значення, яке закладено у відповідних приказках, наприклад, «Робота і труд все перетруть»; по-третє, тим, що «не тотожне економіці, але, навпаки, рішуче перевершує все, що має

відношення до економіки». До того ж, провідний теоретик консервативної революції критикував також концепцію абстрактної роботи, стверджуючи, що сьогодні «робота» означає щось специфічне: «Не діяльність як таку, але вираз особливого буття, яке прагне заповнити собою час та простір, створити власний закон». Так, нам розкривається той аспект роботи, в якому відпочинок і дозвілля перестають бути її протилежністю. В якості прикладу автор наводить сучасні різновиди дозвілля (спорт, «робітничий» характер якого начебто є очевидним, та різні форми проведення часу, які навіть набуваючи певних ігрових аспектів, не є реальною протилежністю роботи, оскільки зберігають з нею зв'язок як особливий вид буття в дії). Окрім того, Е. Юнгер вказує також на стрімке стирання відмінностей між робочими та святковими днями в тому сенсі, як останні трактувалися в традиційному суспільстві [457].

Так, пов'язуючи поняття «свобода», «свобода праці», «право на працю», Е. Юнгер фактично теоретизував суспільство людей через призму суспільства мурах, наділених інтелектом, які відчувають свої потреби й сповідують певні цінності, котрі незаперечно комплексно розглядаються у контексті праці. Такий висновок обґрунтовується тим, що нарис «Робітник» повністю пронизаний ідеєю, що робота та праця – це самодостатня мета та ключ до загального світогляду. Зводячи робітника фактично в статус «надлюдини», німецький філософ, насправді, доводив необхідність побудови нового рабського світу «нової свободи», в якій «свобода праці», хоч і не розумілася в більшовицькому розумінні (в першу чергу, закріпачення зовнішньої свободи), однак безапеляційно означала закріпачення внутрішньої свободи людини як елемента суспільства, в якому все пов'язано з працею.

На перший погляд можуть здатися вкрай суперечливими наші два твердження: 1) робота та праця не є самодостатньою метою та ключем до загального світогляду; 2) свобода праці – це свобода здійснення (або відмова від здійснення) свідомої мети, підпорядкування своєї волі як для досягнення

необхідного результату в ході трудової діяльності, так і для самого здійснення трудової діяльності. Але, насправді, ці два твердження не суперечать один одному, оскільки свобода праці передбачає можливість обмеження свободи власника такої свободи (або ж можливість відмови від такої можливості) у трудовій діяльності, при цьому праця не обмежуватиме (меншою мірою обмежуватиме в сучасному її розумінні) весь комплекс загальної свободи людини.

На підставі всього вищевикладеного слід визнати, що свобода праці – це широке поняття окремого виду загальної свободи людини, міра якої виражається в ряді прав людини. Серед іншого, ця міра свободи проявляється в таких правах як право на працю, право на відпочинок, право на самозахист трудових прав, право на страйк, право звільнитися з роботи (головним чином, «за власним бажанням»), право не вступати в трудові правовідносини, право не бути примушеним до праці тощо.

При цьому слід зазначити, що свобода праці не тотожна праву на працю. У певному сенсі слід погодитися з Д.М. Ярошенком, який відзначає, що свобода праці – це природне, а право на працю – статутне право людини на самореалізацію та саморозвиток. Зазначені принцип та право, на думку вченого, повинні доповнювати один одного, але не конфліктувати між собою [464, с. 19]. Однак слід визнати, що думка, висловлена науковцем, не позбавлена сенсу, так само як і не позбавлена ряду грубих неточностей. По-перше, слід зрозуміти, що свобода праці людини не обмежується певними рамками працевлаштування людини та можливості набуття людиною статусу працівника взагалі. Свобода праці – широке поняття і воно діє як до моменту працевлаштування (гарантуючи можливість працевлаштування, так і відмову від такої можливості, вибір одного або декількох відразу варіантів трудової зайнятості), так і в момент, коли людина перебуває у трудових правовідносинах (гарантуючи можливість припинення таких правовідносин, гарантуючи можливість

сумісництва, наскільки це дозволено законодавчими нормами тощо), а також і в момент припинення таких правовідносин (гарантуючи, наприклад, можливість знову укласти трудовий договір тощо). По-друге, право на працю означає не стільки самореалізацію і саморозвиток людини (така самореалізація та саморозвиток взагалі можуть бути не пов'язаними будь-яким чином з працею, оскільки людина самореалізується та саморозвивається необов'язково за допомогою тільки праці і не лише в рамках праці), скільки надання працівникові (тобто людині, яка вже знаходиться в трудових правовідносинах) обумовленої трудовим договором (який він уклав з роботодавцем) роботи – в соціальній та несоціальній державі; отримання гарантованої державою роботи відповідно до ділових якостей та з урахуванням суспільних потреб людини – в соціальній державі. Іншими словами, право на працю – це можливість реалізувати свій трудовий потенціал за допомогою праці, яка повинна бути забезпечена гарантом (державою за допомогою служб зайнятості та/або роботодавцем, та/або приватною службою зайнятості, якщо з такою людиною попередньо був укладений відповідний договір); свобода праці – це свобода здійснення або ж відмови від здійснення свідомої мети, підпорядкування своєї волі як для досягнення необхідного результату в ході трудової діяльності, так і для самого здійснення трудової діяльності.

Таким чином, підсумовуючи, можна зробити наступні узагальнюючі висновки:

1) за загальним правилом, під поняттям «свобода праці» необхідно розуміти явище, котре в своїх масштабах виходить за рамки трудового права, не обмежуючись також і рамками інституту прав людини. Окрім того, слід мати на увазі, що ця свобода не є тотожною праву людини на працю, будучи більш широким за своїм змістом явищем, що в окремих практичних виразах охоплює право людини на працю;

2) свобода праці в філософсько-правовому контексті трактується як явище, котре означає здійснення або ж відмову від здійснення людиною свідомої мети, підпорядкування своєї волі як для досягнення необхідного результату в ході трудової діяльності, так і для самого здійснення трудової діяльності, в ході якої ця людина поступається своєю автономією, якою вона наділяється природою та законодавством у силу своєї приналежності до людського виду.

1.3 Історія становлення свободи праці в Україні та світі

Найбільшу помилку, на нашу думку, сучасні вчені, що досліджують свободу праці, допускають в тому, що ігнорують історико-правовий контекст свободи праці, хоча, саме прослідкувавши історію зародження, становлення та розвитку цього явища, можна не лише усвідомити сукупну цінність такої свободи, але й зрозуміти витоки сучасного негативного стану свободи праці в сучасній Україні, а також пояснити розбіжності між станом захищеності та рівнем реалізації цієї свободи в розвинених країнах та на території нашої держави. Проаналізувавши спеціальну літературу, в якій повністю чи фрагментарно увага авторів зверталась на свободу праці в її історико-правовому аспекті, можемо дійти висновку, що більшість таких дослідників розуміє цю свободу в її найбільш викривлених значеннях (в науковій думці часто припускається, що свобода праці в тій чи іншій мірі мала місце у скіфів, давніх єгиптян чи, наприклад, у шумерів), що вважаємо неприпустимим та відверто шкідливим як для науки, так і для практики [113, с. 19–22].

Періодом, з якого об’єктивно може йти мова про свободу праці як про таку, що має певні паралелі із сучасним розумінням цього явища, є період формування приватного права в Стародавньому Римі, праця в якому, в основному, асоціювалась із трудовою експлуатацією рабів (instrumentum

vocale). Власник раба розпоряджався ним на власний розсуд, зокрема міг надати в користування раба іншій вільній особі на оплатній основі (в найм).

Свобода праці вільних громадян в цій державі не мала значного поширення, оскільки, як зазначає І.Б. Новицький, вільний римлянин, який наймався на роботу, ставив себе в становище, «близьке до положення раба» [204, с. 189]. Разом із тим, свобода праці вільних римлян все ж таки мала місце, хоча і в формі відносної (умовної) свободи: громадянин міг вільно вибирати вид трудової діяльності, а також наймача, але, в той же час, втрачав свободу в безпосередньому виконанні трудових обов'язків. Тобто свобода праці в цей період для вільних римлян виражалась у свободі вибору роду занять (наскільки це було можливим), у свободі вибору наймача (якщо такий погоджувався наймати такого працівника), однак цим вона, врешті, і закінчувалась.

На практиці римляни могли наймatися на роботу за договором доручення (mandatum), яким вони уникали рабського становища перед наймачем, або ж фактично за договором найму послуг (locatio-conductio operarum), який і ставив працівника фактично в становище раба. Зазначений договір характеризувався такими особливостями: 1) міг укладатись як на певний строк, так і без зазначення строку (в останньому випадку договір розривався в результаті відмови кожної із сторін правовідносин від договору); 2) мав фідуціарний (особисто-довірчий) характер, тобто послуги наймачу працівником повинні були надаватися особисто; 3) був завжди оплатним (причому оплата проводилася після закінчення певної одиниці часу з урахуванням того, що час хвороби працівнику не оплачувався, але він мав повне право на винагороду за час, протягом якого наймач не скористався його послугами з причин, не пов'язаних з працівником) [403, с. 13]. Таким чином, у Стародавньому Римі не існувало обмежень та заборон на укладення вільними громадянами договорів про наймання праці. Але, незважаючи на надану свободу, укладання подібних договорів не було поширене, так як праця, як уже вище згадувалося, за

договором не підвищувала соціальний статус зазначених осіб, а праця, що вважалась гідною вільної людини (праця в сфері наук, медицини, філософії), здійснювалась на позадоговірних підставах та на безкоштовній основі [376, с. 38].

У свою чергу, на Русі, де не використовувались, на відміну від європейських держав, основи римського приватного права, виникали самобутні форми найму праці, що, як правило, спричиняли повне холопство того, хто наймався на роботу. Справа в тому, що «працівник-наймит з часів Русі завжди боявся праці, він бив чолом своєму господарю та пану» і міг тільки просити й виконувати роботу зі страхом перед його владою. У такому суспільстві категорія людей-наймитів сама собі не належала та ставала залежною (поступалася своєю незалежністю), в результаті чого «ні проявити себе, свою волю, ні постояти за себе перед паном вона не була в змозі». Крім іншого, слід враховувати й те, що «працівник на Русі ніколи не розумів і не усвідомлював – навіщо йому воля, для чого свобода, що з ними робити, де і як їх можна використовувати. Відсутність волі у працівника робила його улесливим, раболіпним та слухняним». З цієї причини праця на Русі стала «головним засобом закабалення та поневолення людей» [408, с. 100].

Так, вже у IX-X століттях на території сучасної України щодо бідних, «чорних» людей питання про їх перехід на інші землі, переїзд до міста, зміну роду занять залежало багато в чому від обсягу їх особистої свободи. Смерди, тобто бідні власники-селяни, а також особисто вільні городяни у цей період володіли таким важливим особистим нематеріальним правом, як право самостійно змінювати місце, а також рід своєї діяльності. Поряд із тим, у разі, коли означені категорії осіб працювали за наймом, то право на зміну місця та роду своєї діяльності ними могло бути реалізоване на практиці лише за угодою з їх наймачами (господарями). Селяни-закупи (тобто особи, які обіцяли кредитору несення служби у вигляді відпрацювання боргу, вступ на яку

здійснювався на підставі вільного та добровільного рішення закупа; закупи, на відміну від холопа, могли відстоювати свої законні інтереси перед судом. Зберігши свою свободу, закуп в силу укладеного договору піддавався деякому її обмеженню, наприклад, до відпрацювання боргу або його сплати у повному розмірі він не мав право залишити службу [15, с. 68–71; 376, с. 40; 461, с. 437]) могли покинути свого феодала лише повністю з ним розрахувавшись за орендовану землю, інвентар, що на практиці було здійснити в повному обсязі практично неможливо. Однак найменшою свободою на Русі користувались холопи, які відповідно до положень «Руської правди» [133, с. 27–130] не володіли ні правоздатністю, ні дієздатністю. За холопами визнавався лише обов'язок працювати (поняття «працювати» в даному випадку слід розуміти не як обов'язок виконувати свої трудові функції на правах найманої праці, а по суті, в рабському їх трактуванні), що виражалося і в тому, що місце та рід їх занять визначав господар, здійснюючи права власника (правомочності користування, володіння та розпорядження). Окрім іншого, хоч і не набуло великого поширення, однак мало місце на Русі того часу також і рабство (в тому разі, якщо не розглядати формою рабства саме по собі холопство) у формі примусової праці полонених, а також осіб, які продавали себе або своїх дітей в неволю [127, с. 59; 403, с. 15,16; 437, с. 91].

Подібним чином розвивалася ситуація і в середньовічній Європі. Починаючи з XIV століття, в більшості європейських держав законодавчо закріплювалася загальна трудова повинність, що, здебільшого, було відповіддю на трудовий дефіцит, викликаний чумою, яка забрала життя понад третини населення Європи (30–50% населення у Великобританії), через що різко загострилася конкуренція роботодавців за кожного працівника та, відповідно, збільшилася вартість робочої сили, що безпосередньо призвело до інфляції в економіці, наприклад, в тій же Англії [469, p. 32–46; 474, p. 457–485; 529, p. 27–52]. З метою впорядкування зазначеної ситуації своїм ордонансом «Про

робітників та слуг» (Ordinance of Labourers) 1349 року [228, с. 55–56] король Едуард ІІІ закріпив обов'язок кожного підданого в Англії (хто не досяг 60–річного віку та не знаходився ні у кого на службі) служити тому, хто його покличе на службу, а ігнорування такого найму на службу (якщо цей факт могли підтвердити два свідки) автоматично зумовлювало тюремне ув'язнення такого підданого. Кількома роками пізніше англійський парламент, маючи на меті уникнути підвищення рівня заробітних плат і перешкодити можливості вільного переміщення працівників по державі в пошуках кращих умов праці, розробив та прийняв Статут «Про робочих» (The Statute of Laborers) 1351 року [533, p. 307]. Цим документом, з одного боку, покладався обов'язок на всіх підданих слуг, робітників, майстрів дати клятву займатися своїм ремеслом, а, з іншого боку, наймачів зобов'язували не платити працівникам винагороду, що перевищувала встановленого державою максимального розміру, який відповідав розміру заробітної плати до епідемії чуми.

Наслідки війн (головним чином Столітньої війни для Англії та Франції), чуми та наявність ряду інших об'єктивних факторів зумовили подібний дефіцит робочої сили також і у Франції та в ряді інших держав середньовічної Європи, результатом чого було те, що законодавці цих держав запровадили такі ж методи боротьби із дефіцитом праці, як і в Англії, або ж використовували подібні методи (у Франції, наприклад, король Іоанн ІІ не лише «заморозив» рівень заробітних плат, але й заборонив жебрацтво) [481, p. 356]. Безпосереднім наслідком таких заходів були селянські повстання того часу, які, серед іншого, спрямовувалися на виборювання свободи праці та на забезпечення права отримувати справедливу й конкурентну заробітну платню.

У цей же час, в період самостійності Великого князівства Литовського, регулювання праці здійснювалось новими нормами про працю (були відображенням стародавніх правових звичаїв, що склались на той момент на об'єднаних землях) [460, с. 187], основою яких були положення Статуту

Великого князівства Литовського 1529 року (головним чином, розділ XI цього кодифікованого нормативно-правового акта «Про голівщиків людей путніх, селян та челядників»). Про рівень забезпечення свободи праці у той період можна судити з того, що суспільству досліджуваного часу був ще відомий інститут холопства (фактично – рабства), який стверджувався ще нормами «Руської правди». Зокрема в арт. 12 розділу XI Статуту Великого князівства Литовського 1529 року закріплювалося правило, на підставі якого холопами вважалися: 1) особи, що здавна знаходилися в неволі або народилися від невільних батьків; 2) військовополонені; 3) злочинці, засуджені до смертної кари (проте виключно в тому випадку, якщо такі засуджені добровільно віддалися в неволю за згодою потерпілого); 4) вільні особи, які вступили в шлюб з невільними, а також їхні діти [397, с. 205]. Явне обмеження свободи праці передбачалося також і в нормах Статуту Великого князівства Литовського 1566 року, арт. 15 розділу III якого прямо встановлював заборону на можливість зайняття державної посади особами, які не належали до дворянського стану. Разом з тим, арт. 18 розділу IX цього документа закріплював правило, відповідно до якого будь-кому заборонялось купувати землі у залежних осіб без згоди на те відповідного феодала-власника [398, с. 84, 168], що явно забезпечувало процес закріпачення селян, який впевнено розпочався ще з ухвалення «Привілеїв Казимира» 1457 року [462, с. 246–247] та «Судебника великого князя Казимира» 1468 року [147], а остаточно завершився прийняттям та подальшою реалізацією положень Статуту Великого князівства Литовського 1588 року. Арт. 12 розділу XII зазначеного нормативно-правового акта передбачав більш тривалі терміни розшуку біглих залежних селян (що стосується біглої челяді, то такий розшук взагалі не обмежувався будь-якими строками давності), а арт. 13 того ж розділу встановлював, якщо залежна особа проживала в маєтку одного і того ж власника 10 років і більше, то такий селянин автоматично позбавлявся «права вільного виходу», зобов’язуючись,

крім повернення отриманої від господаря при первісному поселенні позики, «відкупитися ще від служби десятьма копами грошей» [399, с. 442]. Таким чином, на території сучасної України, що знаходилась під владою Великого князівства Литовського, в цей період остаточно була зведена нанівець мінімальна свобода праці, що існувала на Русі відносно окремих осіб, котрі наймались на роботу, не набуваючи стану холопства.

У XVII-XVIII століттях у Європі розпочались буржуазні революції, в результаті яких працюючі в багатьох європейських державах перетворились з об'єкта права на його суб'єкт. У той же час, у царській Росії почали з'являтися перші робітники. У зв'язку з тим, що в XVII столітті для них не було єдиної назви, то в угодах про наймання вони іменуються по-різному: «робітні люди» (найчастіше), «ярижні», «наймити», «підрядники» тощо. З огляду на те, що «робітні люди» існували за рахунок продажу своєї робочої сили, в спеціальній літературі робиться припущення, що така категорія людей (ця група охоплювала: робітних та охочих людей, майстрових, найманих, служивих, вільних, торгових, наказових тощо) мала певний обсяг трудової свободи. Цю частково вільну категорію працівників вчені умовно відносять до «робочої трудової маси» або ж до «робітників найманої праці» чи до «людей, які продають свою робочу силу за плату», з якими власники різних підприємств повинні були укладати угоди в формі «запису» (жилої, артільної, порядної, підрядної тощо) в усній або письмовій формі. За такими договорами «робітні люди» зобов'язувалися виконувати певну роботу, а власник оплатити її в певному, обумовленому в договорі, розмірі. Разом із тим, договори про наймання («записи») зобов'язували працівника: не залишати роботи до закінчення обумовленого терміну, не виконавши певного «уроку»; відшкодовувати господареві шкоду, завдану псуванням майна; не красти; бути слухняним перед прикажчиками. На основі зазначених обов'язків наймач та його прикажчики отримували право «вгамовувати» і карати працівників при

порушенні умов «запису», які на практиці ставили робітника в залежне та підлегле становище від високої волі наймача, що створювало можливості для зловживань з боку наймача, результатом яких було закабалення робітників [див. дет.: 103, с. 106–108; 111, с. 94–99; 408, с. 101].

Що стосується свободи праці на українських землях у XVI столітті, то варто наголосити на тому, що на момент укладення Люблінської унії 1569 року (союзу двох держав – Великого князівства Литовського та Польського королівства) й в її наслідок практично всі селяни, які населяли Річ Посполиту, були остаточно закріпачені. У цей період право вільно змінювати свій рід занять (так само, як і в період самостійності Великого князівства Литовського) зберігалося за шляхтою та за городянами. Крім цього, вже в другому в офіційній історії людства (після американського) конституційному акті – Конституції Речі Посполитої 1791 року [556],гарантувалися політичні та деякі соціально-економічні права й привілеї (перш за все для заможного дворянства та міщан), зберігалася залежність селян від поміщиків, але проголошувалася так звана «опіка над селянами». Важливо звернути увагу на те, що цей документ закріплював також принцип договірного регулювання відносин селян та панів, згідно з яким вперше дозволялося укладати договори між землевласниками та їх селянами (як з усіма жителями села сукупно, так і з кожним з них окремо). Необхідно зауважити, що такі договори містили загальні та взаємні зобов'язання селян та панів, від яких сторони не могли відмовитися в односторонньому порядку [403, с. 22–23]. Як уже зазначалося вище, шляхта та городяни могли користуватися свободою праці, однак вона була умовною й тому здійснення цієї свободи регулювалося нормами Закону «Про наші вільні королівські міста в Речі Посполитій» (Miasta nasze królewskie wolne w państwach rzeczypospolitej) 1791 року [514, s. 215–219], який, серед іншого, забороняв зайняття міщанами декількох посад, а також передбачав для цієї категорії громадян обмеження на окремі види діяльності.

У цей же рік у Франції з ініціативи якобінця І.Р. Ле Шапел'є було прийнято Декрет «Щодо зборів робітників та ремісників одного і того ж стану та однієї й тієї ж професії» [239, с. 44–45] , тобто законодавчий акт, яким заборонялись профспілки та гільдії [554, p. 94]. Статтями 2 та 4 цього нормативно-правового акта громадянам одного й того ж стану та однієї і тієї ж професії, підприємцям, крамарям, робітникам та підмайстрам якої б то не було професії заборонялося, збираючись разом, обирати голову, секретарів, синдиків, а також вести протоколи, приймати рішення (головним чином, про відмову від роботи або ж про наймання на роботу, що вимагає застосування їх майстерності, лише за певною ціною) та постанови, створювати регламенти щодо їх так званих спільних інтересів. У статті 7 вищезазначеного документа вперше згадується та захищається так звана «свобода промислів і праці»: «Ті, які шляхом погроз і насильств будуть зазіхати на робочих, порушуючи тим самим встановлену конституційними законами свободу промислів і праці, будуть переслідуватися кримінальним шляхом за всією суворістю законів як порушники громадського спокою».

Окрім цього, слід звернути увагу, що в той час, коли на території Речі Посполитої активно стверджувалось кріпосне право, а займати державні посади за нормами її Конституції могли фактично виключно шляхтичі, в Конституції Франції [508], яка була проголошена 03 вересня 1791 року, тобто через кілька місяців після прийняття Конституції Речі Посполитої, серед природних та громадянських прав усім громадянам гарантувався відкритий доступ «до місць і посад без будь-яких інших відмінностей, крім тих, що випливають з їхніх чеснот і здібностей». Також Конституцією передбачалось створення головного управління громадського піклування «для полегшення долі незаможних убогих та для підшукування роботи тим здоровим незаможним, які стануть безробітними». У Конституції Франції, прийнятої 24 червня 1793 року [510] («Конституція Першої республіки»), крім раніше закріплених трудових прав,

також проголошувалися два найважливіших правила: 1) «громадянам не може бути заборонено займатися будь-якою працею, землеробством, промислом, торгівлею»; 2) «кожен може надавати за договором свої послуги і свій час, але не може ні продаватися, ні бути проданим: його особистість не є відчужуваною власністю; закон жодним чином не допускає існування челяді; можливе лише взаємне зобов'язання про послуги та винагороду між трудящим і наймачем».

У 1795 році відбувся третій поділ Речі Посполитої, в результаті якого західноукраїнські землі (Східна Галичина) та частина Правобережної України на тривалий час увійшли до складу Російської імперії. На цій території впродовж значного періоду не існувало законодавства, норми якого регламентували б трудові правовідносини. З цієї причини всі трудові відносини, які не охоплювалися російським правом про кріпацтво, регулювалися законодавством Речі Посполитої, яка, повторимося, на той момент вже не існувала. Окрім того, слід зазначити, що в умовах початку індустріалізації в Російській імперії багато городян отримали можливість наймативися для виконання трудових обов'язків на заводи та фабрики, стаючи робітниками. При цьому на початок XIX століття в імперії із загального числа робітників (близько 95 тисяч) вільнонайманими були всього 45 625 осіб [12, с. 5]. Тобто переважна кількість робітників складалася із кріпаків, яких примусово (під загрозою фізичного насилля, арешту або ж каторжних робіт) перевели на заводські та фабричні роботи, що було можливо в тому випадку, коли поміщик-дворянин, заснувавши завод чи фабрику, вирішив повністю або частково забезпечити діяльність підприємства кріпацьким робочим ресурсом, а також тоді, коли особа-недворянин, що відкрила завод чи фабрику, купила у поміщика-дворянина село чи хутір для забезпечення своїх фабрик та заводів робочою силою з числа кріпаків.

Незважаючи на те, що тогочасні юристи та мислителі Російської імперії в переважній своїй більшості виправдовували феодально-кріпосне право як

«Богом встановлений порядок» чи як «справедливий звичай поводження з полоненими народами», а отже, і не визнавали за всіма людьми свободи праці, в невеликому колі російської освіченої інтелігенції (не тільки в середовищі захоплених імперією народів) також висловлювалися й опозиційні думки щодо цього несправедливого соціального порядку. Так, наприклад, видатний російський поет-публіцист І.П. Пнін у своєму дослідженні «Досвід про просвіту щодо до Росії», обурюючись несвободою кріпаків, писав: «Як можна, щоб доля такої кількості корисного стану громадян, від яких залежить могутність та багатство держави, склалася в необмеженій владі деякого числа людей, що […] поводяться з ними іноді гірше, ніж з худобою, яка їм належить. Жахлива думка! Як узгодити тебе з метою громадянських суспільств, як узгодити тебе з правосуддям, що має слугувати цьому підставою?» [248, с. 132]. Російський мислитель і юрист А.С. Кайсарів, у свою чергу, ще 1805 року у дисертаційному дослідженні «Про звільнення кріпаків у Росії» підкреслював шкоду, яку завдає кріпосне право практично всім сферам життєдіяльності людини й держави, стверджуючи, що «людина народжується вільною та нікому не дано права бути господарем над іншим». У першу чергу вченого обурював той факт, що кріпацький соціальний порядок повністю зводить до мінімуму розвиток інтелекту в народі: «Який же повинен бути сприятливий збіг обставин, щоби з'явились Кулібіни, Старови та інші, їм подібні! Як часто найкращий талант, пригнічений станом кріпосного, залишається в невідомості і не може висунутися!». Таким чином, А.С. Кайсарів одним з перших, хто на наших землях, що знаходились під владою Росії, заявив про те, що обмеження свободи праці, поневолення народу зводить нанівець інтелектуальний потенціал народу, що відбивається не тільки на нереалізованості багатьох людей, але й на потенціалі самої держави. Вчений також вважав очевидним той факт, що «перше місце в народі має належати селянину, який, ні від кого не залежачи, всім приносить їжу! Йому самому завжди вистачило б на прожиття, якщо б не

ставилося ніяких перешкод, а все, що він робить старанно своєю працею, відноситься до найнеобхідніших для інших предметів, так що аж ніяк не може втратити свою ціну» [132, с. 360, 369, 381].

У той же час у країнах Західної Європи почали зароджуватись буржуазно-демократичні та соціалістичні рухи, які, борючись за широке забезпечення трудових прав працюючих, відстоювали також мінімальну свободу праці. На цьому революційному ґрунті успішно приживались ідеї філософії матеріалізму та соціалістичного утопізму, який пропагував ідеалістичні та відірвані від реальності умови нового політичного порядку, в якому існує не лише свобода праці, але й загальна рівність, справедливість тощо. Так, наприклад, у цей час німецькі філософи-матеріалісти К. Маркс (Karl Heinrich Marx) та Ф. Енгельс (Friedrich Engels) зазначали, що, «оволодівши усіма засобами виробництва з метою їх суспільно-планомірного застосування, суспільство знищить нині існуюче поневолення людей їх власними засобами виробництва». Окрім того, основоположниками марксизму наголошувалось, що «продуктивна праця з тяжкого тягаря перетвориться в насолоду» [24, с. 7].

Більше того, не можна не відзначити роль в утвердженні свободи праці того часу Конституції Франції 1848 року [509] («Конституція Другої республіки»). У преамбулі цього конституційного акта Франції стверджувалося, що республіка повинна охороняти особистість громадянина та, серед іншого, працю, а також «шляхом братньої допомоги забезпечити існування нужденним громадянам, підшукуючи їм роботу, відповідну їх здібностям, або ж підтримуючи тих, які не мають рідних і не в змозі працювати». Крім цього, в ст. 13 французької Конституції 1848 року вперше закріплювалося поняття «свобода праці»: «Конституція гарантує громадянам свободу праці і промисловості. Суспільство протегує та заохочує розвиток праці, надаючи безоплатне початкове навчання, засоби до професійної освіти й встановлюючи рівність у відносинах господаря та робітника, засновуючи піклування та кредитні

товариства, сільськогосподарські інститути й вільні асоціації. Суспільство з цією ж метою організовує за посередництвом держави, департаментів або комун громадські роботи, призначені доставляти безробітним заняття; суспільство надає допомогу покинутим дітям, калікам і старцям, які не мають ні засобів до існування, ні рідні, які могла б їх утримувати».

Таким чином, можна з упевненістю дійти висновку, що в кінці XVIII століття у Франції ідея свободи праці вперше була проголошена на конституційному рівні як один з основоположних принципів, а право на працю – як невід'ємне природне право кожної людини. При цьому принцип свободи праці, що був необхідним у першу чергу для працівника, розглядався у взаємозв'язку з принципом свободи промисловості, що був необхідним для роботодавця [376, с. 43]. Саме за рахунок такого симбіозу свободи праці та свободи промисловості встановлювалась «золота середина» між потребами та інтересами працівників, які брали активну участь у соціалістичних робітничих рухах, та власниками підприємств.

Разом з тим важливо відзначити, що на фоні здобутків європейських буржуазно-демократичних та соціалістичних рухів, зрештою, потроху покращилося становище селян та найманих працівників на українських землях під владою Російської імперії, що обумовлювалось реформою 1861 року, яка передбачала скасування кріпосного права по всій імперії. Однак на практиці пануючі поміщики не відпускали кріпаків, а ті, хто з селян усе ж таки отримував у подальшому свободу, неодмінно стикалися з проблемою її реалізації: не кожен з тих, хто звільнився, міг зрозуміти, що йому слід робити зі своєю свободою (або не в змозі був реалізувати свободу через свій жебрацький стан), коли ніякі свободи в Російській імперії не були реально забезпечені; відсутність законодавства про працю (головним чином, норм, якими працівникам надавалися хоча б мінімальні трудові права і свободи, що мали місце в

цивілізованій Європі) сприяла втягуванню багатьох працівників у кабальну працю на заводах та фабриках.

У той же час в Австро-Угорській імперії, яка охоплювала також українську Галичину та Буковину, та в якій кріпосне право було скасоване декількома роками раніше (в 1848 році), 21 грудня 1867 року було прийнято Конституцію [233], яка проголошувала, що «кожен має право вільно обирати собі професію та навчатися їй будь-де і так, як він забажає». Визнання австро-угорською монархією свободи праці переважно було обумовлено потребою модернізації існуючих суспільних відносин та підвищення конкурентоспроможності держави, що вимагали від австрійського імператора політичні та економічні реалії, які мали місце в тодішній Європі. На той час більшість західноєвропейських та центральноєвропейських держав ішли шляхом гарантування всім працездатним особам свободи праці у різних її масштабах, що позитивно впливало на їх економіку, а також призвело до того, що наймана праця стала панівною формою соціальної організації праці в провідних капіталістичних державах. При цьому слід зауважити, що свобода праці в Західній Європі почала своє безпосереднє становлення з моменту активізації формування так званого «робітничого законодавства». Зокрема, в 1802 та в 1819 роках англійським парламентом були прийняті законодавчі акти, які забороняли працю дітей, молодших дев'яти років, та обмежували їх робочий час 12 годинами на добу.

Розвиток «фабричного законодавства» також мав місце і на території Російської імперії. Воно почало формуватись лише у 80–ті роки XIX ст., фактично не досягши реального результату. Особливої уваги з-поміж цих нормативно-правових актів заслуговує Закон «Правила про нагляд за закладами фабричної промисловості та про взаємні відносини фабрикантів і робітників» 1886 року [259] та Статут про промислову працю 1913 року [430]. Законом 1886 року формально унеможливлювалась кабальна праця, оголошувалась

обов'язковість договірного регулювання таких трудових відносин, заборонялось сумісництво. Поряд із тим, Статутом 1913 року проголошувалась свобода праці (меншою мірою, в мінімальній її формі) і в Російській імперії, зокрема, шляхом закріплення наступного: а) вікового порогу, з якого особа допускалась до роботи (дорівнював 12 років); б) можливості укладення договору від імені групи працівників артілі; в) можливості найму працівника на певний термін, на невизначений термін та на час виконання будь-якої роботи, із закінченням якої припинявся сам найм; г) можливості для працівника відмовитися від трудового договору, укладеного на невизначений термін, без вказівки причин, за умови повідомлення іншої сторони договору про свій намір за 2 тижні. Проте найбільшим досягненням Статуту було те, що в його статтях 55 і 63 чітко визначались умови звільнення робітника на його вимогу. Такими умовами були наступні випадки: якщо робітник не отримував у термін «належної йому плати не з власної волі» та якщо його прохання було визнано поважним у судовому порядку; «внаслідок побоїв, тяжких образ та взагалі поганого поводження з ним з боку господаря, його сімейства або осіб, яким ввірено нагляд за робітниками»; «внаслідок порушення умов з постачання робочих їжею та приміщеннями»; «внаслідок роботи, що руйнівно діє на його здоров'я»; «внаслідок смерті чоловіка або дружини, а так само інших членів сімейства, якщо останні доставляли йому засоби для існування»; «внаслідок обов'язкового вступу на військову службу члена його родини, який доставляв останньому засоби для існування».

Разом із тим, незважаючи на факт прийняття Закону «Правила про нагляд за закладами фабричної промисловості та про взаємні відносини фабрикантів і робітників» 1886 року та Статуту про виробничу працю 1913 року і активне формування «фабричного законодавства», становище працівників в Російській імперії залишалось складним, що поряд із наслідками виснажливої Першої світової війни, очевидною відсталістю російської економіки загострювали

економічну кризу, яка обумовлювала соціальну та політичну кризу і ніяким чином не сприяла вирішенню робітничого питання.

Саме в цей же час у Російській імперії поширюються ліберальні філософські думки та політичні настрої, що поступово ставили самодержавство у вкрай критичне становище. І якщо прогресивна українська інтелігенція у той час ідеологічно ґрунтувалася на соціалістичних і демократичних ідеологіях, прагнучи отримати незалежність (або ж автономії в складі імперії) для України, то російська інтелігенція в основній своїй масі йшла курсом соціалізму, марксизму. При цьому ідеї марксизму були обрані як найбільш вдалі для боротьби із самодержавством і здійснення перевороту в імперії. Справа в тому, що сама по собі інтелігенція об'єктивно не була здатна самостійно протистояти самодержавству. Цікавими в цьому аспекті є слова С.В. Зубатова, якими характеризується потенціал та можливості революційного руху в імперії. На його думку, історія такого руху наочно продемонструвала, що інтелігенція не спроможна самостійно боротись із царським урядом «навіть у тому випадку, якщо вона озброїться вибуховими речовинами». С.В. Зубатов наголошує, що всі опозиційні царату політичні групи, не виключаючи офіційно визнаних, визнають «винахідливість» соціал-демократичного руху в цьому протистоянні «в тому розрахунку, що, приєднавши робочих до антиурядових заходів, вони отримають у своє розпорядження таку масову силу, з якою уряду доведеться серйозно рахуватися» [56]. Виходячи з цієї логіки, революційна інтелігенція, намагаючись зробити переворот, почала переконувати в своїй ідеології робітників – численний клас людей, права та інтереси яких, як видно з історії, були в недостатній мірі закріплені та забезпечені державою. Саме з цього моменту російські соціалісти у своїй політичній пропаганді починають активно протиставляти працівника дворянину, бідного – аристократу, а також переконувати в необхідності загального законодавчого закріплення свободи праці та реального гарантування трудових прав працівників по всій імперії.

Політична та соціально-економічна криза Російської імперії сприяли тому, що в березні 1917 року на території сучасної України відбулось відновлення незалежності нашої держави у формі Української Народної Республіки, парламент якої, хоча й не визнавав за усіма громадянами свободи праці, однак ІІІ Універсалом [428] обмежив максимальну тривалість робочого часу, що було однією з головних вимог українських працівників, які тривалий час експлуатувались Росією. Слід звернути увагу також і на те, що в УНР Урядовою Комісією щодо вироблення Конституції Української Держави в проекті Основного Державного Закону УНР 1920 року в арт. 29 визначалося: «Кожен громадянин має право вільного вибору професії та заробітку; обмеження в цьому напрямі можна допустити лише шляхом закону» [232, с. 126–148]. З огляду на те, що УНР в результаті національно-визвольних змагань було знищено, ці положення так і не були реалізовані. Проте на зміну Республіці 07 листопада 1917 року прийшла Українська Держава гетьмана П.П. Скоропадського, у якій 29 квітня 1918 року були затверджені Закони про тимчасовий державний устрій України [345, с. 1–2], які виконували функції конституційних актів гетьманської держави та в п. 18 проголошували, що «кожний український козак і громадянин має право вільно обирати місце мешкання й працю». Відтак, на відміну від діячів Української Народної Республіки, гетьман П.П. Скоропадський відразу закріпив свободу праці як одне з невід'ємних прав громадян своєї держави [442, с. 18].

Що ж стосується більшовицького перевороту 1917 року, то перші його роки поверхнево відрізнялись крайньою суперечливістю як в доктринальних установках більшовиків з приводу праці, так і в сфері ставлення до праці з боку промислових працівників. З одного боку, пропагувався своєрідний «культ праці», яким була наповнена більшовицька пропаганда перших післяреволюційних років: в більшовицькій Росії проголошувалось будівництво «Республіки Праці», відразу ж було ухвалено декрети, котрими

встановлювалися найбільш значущі завоювання робітничого класу в Західній Європі; почалось активне декларування прагнення до таких соціальних відносин, «щоб праця владикою світу стала та всіх в одну сім'ю згуртувала»; з'явилися фабрики, сільгоспартілі та комуни під назвою «Звільнена праця»; гасло «звільнена праця» стало активно впроваджуватися в свідомість мас, у тому числі і за допомогою нового агітаційно-масового мистецтва (через оформлення численних демонстрацій і мітингів; через зведення пам'ятників «звільненій праці»; через піддавання «підневільної праці», яка нібито мала місце до більшовицького перевороту, всіляким прокльонам). Таким чином, праця, і перш за все фізична праця, оголошувалась джерелом усіх благ у новому суспільстві, а приналежність до працівників фізичної праці повинна була формально виводити людину на вищий щабель суспільної ієрархії. У спеціальній літературі пояснюється, що з самого початку більшовиками головна ставка в організації трудового процесу робилася на свідомість «трудящих», на «творчу ініціативу мас» і на реальність регулювання трудових відносин «знизу». Припускається, що більшовики були переконані в тому, що маси за допомогою практичного досвіду самі прийдуть до переконання, що їхній добробут цілком залежить від дисциплінованості їх власної праці. Тому зворотною стороною медалі стали переслідування «нетрудових та експлуататорських елементів», що спочатку спрямовувались лише проти так званих «колишніх», а вже потім стосувались напряму і так званих «позбавленців». Зважаючи на це, підсумком проголошення вільної праці була трансформація цієї праці в «паличну дисципліну». Право на працю було замінено принципом обов'язковості праці, що формулювалася в знаменитому гаслі «Хто не працює, той не їсть», а введення «трудової повинності» встановило принцип примусу в якості головного, а, по суті, і єдиного принципу для всіх трудових відносин до початку 1920–х років [11, с. 99; 24, с. 7; 388, с. 37–48; 422, с. 103].

Слід наголосити, що так звані «трудові повинності» витіснили договір найму та повністю виключили свободу праці у її навіть примітивній формі, що мало місце до 1917 року. З цього приводу уже 1924 року радянський юрист К.М. Варшавський у своїй праці «Трудове право СРСР» констатував, що «розподіл робочої сили проводиться за приписом відповідного державного органу, обов'язкового як для того, хто наймається, так і для наймача; їх угоду принципово безсило що-небудь змінити». Далі вчений зауважує, що державна влада, яка назначає особу на роботу, може таку особу «і зняти з роботи, перевести працівника в інше місце, в інше місто, на інший вид роботи», а сам працівник є «лише слухняним знаряддям в її руках» [33, с. 16].

Поряд із цим, примушування усіх працездатних людей до праці, як вважає О.М. Буряк, спочатку був начебто викликане тим, що перемога більшовиків в «громадянській війні» повинна була забезпечуватися активізацією економіки, що працювала на користь російських комуністів. При всьому цьому спостерігалося вкрай важке становище народного господарства, яке за відсутності ідеологічної єдності в суспільстві «можливо було подолати дійсно за допомогою методів примусу». Проте лідери радянської держави, застосовуючи ці негативні методи, незабаром «перестали говорити про те, що вони є тимчасовими та не будуть постійно використовуватися в господарському будівництві держави». Врешті примус до праці усього населення керівниками країни в процесі проведення трудової політики перетворився до 1920 року «із заходу тимчасового в єдиний, довгостроковий та найбільш ефективний спосіб вирішення господарських проблем». Поряд з цим, потрібно також враховувати і той факт, що організація праці для більшовиків, перш за все, була способом виживання та зміцнення нової влади і тільки потім – відновлення народного господарства. Відповідно, питання про доцільність та ефективність таких примусових заходів для економіки країни не було головним [32, с. 16, 22].

На підставі цього можна сміливо припустити, що викорінення свободи праці більшовиками та встановлення нової експлуатаційної системи працездатних людей було наслідком не практичної діяльності більшовиків, нібито викликаної труднощами «громадянської війни» (хоча така думка в науці, що насаджувалась за часів колишнього СРСР [18, с. 150], життєздатна і дотепер, головним чином у російській науці), яку вони розв'язали з метою окупації вільних народів, а прямим наслідком ідеології, яку вони сповідували. Зокрема таку ж думку частково поділяють і багато сучасних прогресивних дослідників. Наприклад О.О. Ільюхов зазначає, що закріпачення працездатних людей більшовиками і радянською владою народилося з тодішніх уявлень про соціалізм провідних політичних лідерів більшовиків, логіка яких полягала в наступному: соціалізм – це праця всіх на загальну користь, тому цілеспрямований (виходячи з необхідності) перерозподіл трудових ресурсів, трудові мобілізації тільки сприяють перемозі соціалізму. Такого роду погляди вкладалися в загальну концепцію політики «воєнного комунізму» та були, в кінцевому рахунку, наслідком механічного перенесення марксистських ідей на наш ґрунт [123, с. 182].

Гостру потребу в поневоленні усіх працездатних громадян більшовиками прямо доводили всі ідеологи радянського комунізму. Зокрема варто звернути увагу на те, що таку політику вважав справедливою і лідер більшовиків, батько-засновник колишнього СРСР В.І. Ленін, який у своїй статті «Від руйнування вікового укладу до творчості нового» прямо говорив про необхідність такого явища в радянському суспільстві як «державний примус до праці», який має виражатися (разом із суботниками та трудовими арміями) в обов'язковій участі працездатного населення в формах «соціалістичної та комуністичної праці» у вигляді «трудової повинності» [177, с. 315]. Щоправда В.І. Ленін, говорячи про трудову повинність, часто стверджував про необхідність «введення трудової повинності для багатих» і саме для «багатих» [175, с. 207], але паралельно до

цієї тези перший радянський диктатор недвозначно заявляв також і про загальну трудову повинність як про потрібну ланку в сукупному ланцюзі заходів, що є необхідною для здійснення соціалізму [174, с. 452]. Примус до праці у вигляді «трудової повинності», на думку В.І. Леніна, повинен був забезпечуватись лише репресивним шляхом: «В одному місці посадять до в'язниці десяток багатіїв, дюжину шахраїв, півдюжини робочих, що ухиляються від роботи (так само по-хуліганськи, як ухиляється від роботи низка складачів в Пітері, особливо в партійних друкарнях). В іншому – поставлять їх чистити туалети. У третьому – забезпечать їх, після відбуття карцеру, жовтими квитками, щоб весь народ, до їх виправлення, наглядав за ними, як за шкідливими людьми. У четвертому – розстріляють на місці одного з десяти, винних в дармоїдстві. У п'ятому – придумають комбінації різних засобів і шляхом, наприклад, умовного звільнення, доб'ються швидкого виправлення елементів з кола багачів, буржуазних інтелігентів, шахраїв та хуліганів» [176, с. 204]. Нетерпимість більшовицького лідера до свободи праці доводять також його слова про необхідність «мобілізації всіх здатних працювати», змушування їх працювати, стираючи будь-якою ціною з лиця землі «сліди політики меншовиків та есерів, яка говорить про свободу особисту тощо, тому що ця політика прирікає нас на голод» [177, с. 199].

Разом з тим, необхідно також враховувати і той факт, що після завершення так званої «громадянської війни» та окупації більшовицькою Росією незалежних республік (враховуючи і Україну), а також колишніх територій Російської імперії, що не встигли (чи не були спроможні) проголосити або ж відновити свою незалежність в повній мірі загальна економічна криза посилювалась, а реальні заходи щодо її подолання у політичних лідерів більшовиків зводились переважно до примусових «економічних методів» експлуатації працездатного та умовно працездатного населення. При цьому на той момент та в наступні роки радянського періоду

вказані дії, певна річ, активно виправдовувалися, а злочини більшовиків підлягали загальній героїзації. Потрібно розуміти, як справедливо зазначає О.М. Буряк, що «в радянській історичній традиції прийнято було виправдовувати майже всі заходи, проведені в рамках політики «воєнного комунізму», наповнюючи їх добровільністю та героїзмом» [32, с. 3]. Однак не слід забувати і того, що вся наука в колишньому СРСР мала виключно політико-ідеологічне та пропагандистське підґрунтя. Про це свідчить, зокрема, «наукова» позиція радянських вчених М.Г. Александрова та О.Є. Пашерстніка, яку вони виклали у своїй праці «Радянське трудове право». На думку зазначених вчених, «трудова повинність» та «трудова мобілізація» лише «висловлювали ставлення до вільної праці, оскільки це була праця на себе, на своє суспільство, на свою державу, а не на капіталістів» [4, с. 74].

Після закінчення так званої «громадянської війни» та заснування тоталітарної держави – Радянського Союзу – активно почали здійснюватись процеси кодифікації трудового законодавства, в результаті чого працівникам вже формально надавалися мінімальні трудові права, а також в деякій мірі гарантувалася свобода праці, хоча і в найбільш карикатурній формі. У цей же час, в результаті перевороту в Росії та здійснення революцій в ряді європейських держав виникла гостра необхідність вирішення проблеми посилення соціальних протиріч в суспільстві, яке здійснювалось на той час насильницьким та революційним шляхом. Саме тому деякі держави в рамках Ліги Націй, дійшовши згоди, створили Міжнародну організацію праці [458, с. 313], яка в процесі своєї діяльності активно відстоювала ідею універсальної свободи праці. Так, уже в 1919 році МОП ухвалює Конвенцію № 2 про безробіття [205], в 1920 році – № 7 про визначення мінімального віку для допуску дітей на роботу в морі [218, с. 42–44], № 8 про допомогу по безробіттю у випадку втрати або аварії корабля [212, с. 45–47] та № 9 про

працевлаштування моряків [217, с. 48–51], а в 1930 році – № 29 про примусову працю [214].

Період з 1930 по 1960–і роки в колишньому СРСР характеризувався посиленням державного втручання в регламентацію трудових відносин (втручання держави було не лише спрямоване на тотальне регулювання власне трудових відносин, а й передбачало втручання у питання праці інших категорій населення, зокрема колгоспників, що було пов'язано з проведенням суцільної колективізації на рубежі 1920–1930–х років. В Україні, зокрема, це призвело до Голодомору 1932–1933 років, в результаті якого було винищено близько 10 мільйонів українців [52, с. 166, 169]). У результаті проведених заходів локальне регулювання поступалося місцем централізованому регулюванню. Окрім того, в цей період також був відроджений інститут трудової повинності. Серед іншого, відмова фахівців, зокрема інженерного складу, від перекидання на периферію на підставі відомчого нормативного акта тягла за собою відповідальність у вигляді застосування дисциплінарного та громадського впливу; відмова ж від виконання розпорядження Народного комісаріату праці про направлення на периферію спричиняла притягнення такої особи до кримінальної відповідальності. При цьому найбільшої шкоди й так низькому рівню свободи праці в колишньому СРСР завдала паспортна політика, яка взагалі не передбачала видачі паспортів колгоспникам, яких розцінювали фактично як низькосортних людей. Відсутність паспортів у колгоспників безпосередньо спричиняло обмеження їх права на працю: колгоспник не міг за своєю ініціативою не лише перевестися на інше підприємство, а й звільнитися за власним бажанням та влаштуватися на нову роботу, оскільки прийом працівника на роботу без паспорта був заборонений. Таким чином, склалася система позаекономічного прикріплення селян до колгоспів [403, с. 44–45], яка аж до 1950–х років повернула селян фактично в ті ж умови, в яких вони

перебували в Російській імперії до 1861 року, тобто до скасування кріпосного права.

Невдовзі після розв'язування колишнім СРСР разом із своїм союзником гітлерівською Німеччиною Другої світової війни радянська влада скасувала формально задекларовану свободу праці для всіх працездатних громадян. Ще до моменту безпосереднього вступу в Другу світову війну в Радянському Союзі були розроблені та прийняті такі експлуататорські нормативно-правові акти: Указ Президії Верховної Ради СРСР «Про переведення на восьмигодинний робочий день, на семиденний робочий тиждень та про заборону самовільного відходу робітників і службовців з підприємств та установ» від 26 червня 1940 року [209], «Про заборону самовільного відходу з роботи трактористів і комбайнерів, які працюють в машинно-тракторних станціях» 1940 року [208], «Про порядок обов'язкового переводу інженерів, техніків, майстрів, службовців і кваліфікованих працівників з одного підприємства та установи в інші» 1940 року [210] та ряд інших нормативно-правових актів, що суворо забороняли (під загрозою судової відповідальності) самовільне залишення робочого місця (такі дії каралися позбавленням волі від 2 до 4 місяців) та допускали перевід в обов'язковому порядку кваліфікованих працівників з одних підприємств до інших, з однієї місцевості в іншу тощо [120, с. 50–51].

В цей же час цивілізований світ в рамках ООН проголошує Загальну декларацію прав людини [44], в ст. 23 якої закріплювалось таке фундаментальне правило: «Кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття». Вже через 18 років ООН було прийнято Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права [188], в ч. 1 ст. 6 якого чітко закріплювалось, що держави, які беруть в ньому участь, визнають та обіцяють вживати належні заходи для забезпечення права на працю, «яке включає право кожної людини на отримання можливості заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку

вона вільно погоджується». При цьому необхідно зауважити, що Міжнародний пакт був у 1973 році ратифікований і колишнім СРСР (набрав чинності у 1976 році), що було наслідком періоду відносно ліберального відношення до праці, який розпочався з 1970 року і тривав до моменту розпаду цієї тоталітарної держави.

Період мінімальної лібералізації відношення до праці (мається на увазі саме відношення до праці радянської держави, а не громадян, оскільки трудова мораль пересічних громадян, незважаючи на багаторічну тотальну пропаганду, і до кінця радянської доби не стала цілком максималістською, хоча все ж вже не залишалась і мінімалістською) [117, с. 148–181] розпочався з остаточним відходом від сталінського трудового законодавства, що ознаменувався розробкою та прийняттям Основ законодавства СРСР і союзних республік про працю 1970 року [236] й новим витком кодифікації трудового законодавства. Проте слід наголосити на тому, що такий процес лібералізації трудового законодавства, безумовно, був відносним, враховуючи той факт, що з 1970 року радянське кримінальне законодавство передбачало також відповідальність у вигляді позбавлення волі на строк до одного року за злісне ухилення від виконання рішення про працевлаштування та припинення паразитичного існування, під яким розумілось тривале (понад чотири місяці підряд або протягом року в цілому більше чотирьох місяців) проживання повнолітньої працездатної особи на нетрудові доходи з ухиленням від суспільно корисної праці [211]. Норми радянського карного законодавства про кримінальне переслідування за ухилення від працевлаштування в колишньому Радянському Союзі були скасовані тільки на заключному етапі існування цієї тоталітарної держави. 1991 року були прийняті Основи законодавства СРСР і союзних республік про зайнятість населення [235], які, зокрема, передбачали наступне: свободу вибору роду занять та роботи; заборону на притягнення до

адміністративної, кримінальної та іншої відповідальності громадян на підставі їх «добровільної незайнятості».

Остаточного закріплення та поширення на всіх громадян свобода праці досягла на наших землях лише після відновлення української незалежності. Так, в Основному Законі України 1996 року [160] було проголошено свободу праці, свободу вільного вибору професії й роду трудової діяльності, які сукупно визнавались одним з найважливіших ознак демократичної, соціальної, правової держави та основою формування громадянського суспільства в Україні [441, с. 74].

Отже, підводячи підсумок всьому вищевикладеному, зауважимо, що становлення свободи праці у світі та в Україні пройшло важкий шлях, що тривав майже дві тисячі років. Повстання та революції селян і працівників у Західній Європі та на території сучасної України прямо чи опосередковано були направлені також і на виборювання вільної від примусу праці, хоча саме в результаті перевороту в Росії та з російською окупацією України й ряду постколоніальних держав, котрі відновили чи здобули свою незалежність, відбулись протилежні процеси – зведення примусу до праці як основної ідеї нового суспільного порядку, який проіснував фактично до 1991 року, тобто до розпаду колишнього СРСР. Незважаючи на те, що свобода праці вже була проголошена в конституційних актах Франції у кінці XVIII століття, в інших державах цей принцип був визнаний лише в XIX-XX століттях. В Україні ж свобода праці в її сучасному контексті отримала реальне визнання лише з набуттям нашою країною незалежності, відповідно, ми «відстали» від розвинених країн в аспекті набуття досвіду «користування» такою свободою на декілька десятиліть (в окремих випадках – століть), а тому не дивно, що сьогодні маємо суттєві розбіжності щодо рівня забезпечення, захисту та реалізації загалом свободи праці між нами та розвинутими державами.

Висновки до розділу 1

1. Свобода – це об’єктивно існуюче в природі явище, що обумовлене природою й цінністю людини та яке виражається в людській можливості вільно (без будь-якого фізичного та/або морального впливу) обирати чи відмовлятись від вибору тієї чи іншої доступної для цієї людини (і однаково доступної для всіх людей чи всіх людей, які характеризуються певними об’єктивними ознаками, такими як здібності, навички, вміння тощо) пропозиції, що має своєрідні аналоги (також можливість впливати на формування в реальній дійсності конкретного вибору), та людській здатності нести відповідальність за той чи інший вибір (враховуючи і відмову від вибору об’єктивно існуючого варіанту вибору).

2. Атрибутивними ознаками свободи є: 1) свобода вибору дій і поведінки особи та фактична наявність вибору й можливість (в тому числі також і доступність) його здійснення; 2) збалансована автономія суб’єкта від будь-кого (від суб’єкта) та від будь-чого (від обов’язку); 3) наявність меж свободи, які роблять її умовною (розумно й виважено керованою), реальною, відповідальною; 4) відповідальність за свободу (людина відповідальна тільки за ту частину своєї вільної поведінки, котра стосується свободи та/або законних інтересів інших, і якщо вона порушує межі свободи іншої особи та/або межі законних інтересів іншої особи, суспільства, народу, держави, то може бути притягнена до юридичної відповідальності (дисциплінарної, матеріально-правової, адміністративної, кримінальної або до міжнародно-правової відповідальності); 5) свобода людини гарантована та охороняється державою.

3. Зовнішня свобода людини в об’єктивній дійсності не є безмежною, оскільки вона підпорядкована законодавчим актам, які її врегульовують шляхом обмеження в інтересах свободи іншої особи, в інтересах суспільства та/або держави, та/або світової спільноти. Відтак, закони не роблять людину вільною, але максимально сприяють безпеці суспільства та всього людства, в якому живе

людина, якщо обмеження, котрі встановлюються законами, є виваженими й розумними, а саме такими, що містять наступні складові: 1) моральна складова. Мораль у конкретному періоді часу завжди відображає цінності, інтереси та потреби суспільства, яким можуть загрожувати «неморальні» дії вільної людини, яка не вбачає в тій чи іншій поведінці аморальності. Відповідно, людина зовнішньо по-різному вільна в залежності від суспільства та сприйняття цим суспільством моралі й моральності, в якому вона перебуває, однак є однаково вільною, зважаючи на стандарти свободи людини, що закріплені в міжнародно-правових актах, які складають право прав людини, засноване на універсальній моралі; 2) суспільна корисність. Обмеження свободи людини повинно ґрунтуватись на тому, що воно не лише буде задовольняти мораль суспільства та більшості членів цього суспільства (нематеріальна вимога до обмеження), але й те, що таке обмеження буде в собі нести реальну суспільну користь (матеріальна вимога до обмеження). Така складова на сьогодні виражається у принципі «будь-який прояв свободи, який прямо загрожує суспільству, повинен бути обмежений, а, відповідно, будь-яке таке обмеження вже є корисним для суспільства, так як воно сприяє безпеці суспільства і самої людини, позбавляючи її шкідництва та можливості шкодити; 3) справедливість. Справедливим обмеженням свободи є таке обмеження, за допомогою якого держава в об’єктивній дійсності буде не допускати свободу як здатність до зла (в короткостроковій чи довгостроковій перспективі), що можливо, зокрема, шляхом уникнення вибіркової боротьби з негативними явищами свободи.

4. Обмеження свободи людини законодавчими актами виконують такі функції: 1) рамки такого явища як свобода визначають факт обмеження або позбавлення людини свободи; 2) рамки свободи дозволяють ідентифікувати свободу конкретної людини як правомірну або ж як неправомірну (так само ідентифікувати і обмеження свободи конкретної людини на предмет правомірності).

5. Основними умовами (гарантіями) свободи людини є:

1) держава з демократичним політичними режимом, в якій корегування свободи людини здійснюється законним способом за допомогою законодавчих актів та із дотриманням принципу «золотої середини»;

2) державою реально забезпечується свобода усіх осіб, а це означає, що в реальній дійсності ця держава: а) не втручається в особисте життя кожної людини; б) розвивається на принципах демократичного політичного режиму та на принципах ринкової економіки, впроваджує усі ці принципи на практиці; в) забезпечує межі свободи людини за рахунок діяльності компетентних органів державної влади в межах їх повноважень з дотриманням принципу законності; г) забезпечує (наскільки це можливо) вибір таким чином, що будь-яка особа має реальну можливість впливати на процес формування вибору, а сам вибір буде доступний для всіх осіб в рівній допустимій мірі; ґ) забезпечує (наскільки це взагалі можливо) вибір, пропонуючи різноманітні його варіанти, уникаючи маніпулювання варіантами вибору та не допускаючи таку маніпуляцію іншими суб'єктами; д) забезпечує можливість захисту особи, свободу якої було порушено, шляхом відновлення свободи, компенсування за рахунок порушника свободи шкоди, завданої порушенням свободи, а також шляхом притягнення порушника свободи до юридичної відповідальності.

6. Свобода праці (як явище в філософсько-правовому контексті) – це здійснення або ж відмова від здійснення людиною свідомої мети, підпорядкування своєї волі як для досягнення необхідного результату в ході трудової діяльності, так і для самого здійснення трудової діяльності, в ході якої ця людина поступається наймачу своєю автономією, якою вона наділяється природою та законодавством в силу своєї приналежності до людського виду.

7. Історія становлення свободи праці розпочинається з формування у рабовласницькому суспільстві положень (в рамках римського приватного права) про найм, що здійснювався у формі укладання договору mandatum (той, хто

наймався, уникав фактичного рабського статусу) або ж locatio-conductio operarum (в результаті укладання такого договору той, хто наймався, набував фактично статус раба). У свою чергу, на Русі виникали самобутні форми найму праці, що, як правило, призводили до повного холопства того, хто наймався на роботу, а також без особливого поширення практикувалась експлуатація рабської праці військовополонених. У період Середньовіччя в багатьох європейських державах законодавчо закріплювалася загальна трудова повинність, що, здебільшого, було наслідком трудового дефіциту, збільшення вартості робочої сили та інфляції, викликаних чумою, яка забрала життя понад третини населення тогочасної Європи (такі дії провокували селянські повстання у XIV столітті, в яких повстанці, серед іншого, прямо чи опосередковано виборювали і свободу праці). У XVII-XVIII століттях в Європі відбулись буржуазні революції, в результаті яких працюючі в багатьох європейських державах перетворились з об'єкта права на його суб'єкт, а в Російській імперії з'явились нормативні приписи, які передбачали правило, відповідно до якого з «робітними людьми» власники заводів та фабрик повинні були укладати угоди в формі «записів», що на практиці призводило до закабалення цієї категорії працівників. На момент укладення Люблінської унії та в процесі її реалізації практично всі українські селяни, які проживали на території Речі Посполитої, були остаточно закріпачені, а можливість вільно змінювати свій рід занять (так само як і в період самостійності Великого князівства Литовського) визнавалась лише за шляхтою та за мешканцями міст. У той же час, вже наприкінці XVIII століття у Франції було проголошено принцип «свободи промислів і праці», а в конституційних актах 1791, 1793 та 1848 років закріплювалась свобода праці, зміст якої фактично відповідав її сучасному розумінню. Саме в цей період на території сучасної України лібералізація праці в мінімальних проявах відбулась після скасування кріпосного права Австрійською (Австро-Угорською) та Російською імперіями. Внаслідок зазначених процесів, за прикладом

розвинутих держав, почалось становлення фабричного законодавства, яке не зв'язувало людей трудовою повинністю та надавало змогу звільнятись за власним бажанням. В умовах кризи російського самодержавства революційно налаштована інтелігенція Російської імперії, прагнучи заручитися підтримкою пролетаріату, проголошує в своїй програмі ідеї свободи праці, які начебто повинні були бути реалізовані у разі здійснення політичного перевороту. В цей час з відновленням у 1917 році української незалежності у формі УНР (а потім і у формі Української Держави) були здійсненні спроби лібералізації положень законодавства, що регулювали працю, та фактично проголошувалась свобода праці у сучасному її розумінні. Після більшовицького перевороту та окупації території України російськими військами свобода праці скасовувалась та встановлювалась трудова повинність для всіх громадян, яка фактично проіснувала до моменту відновлення незалежності України в 1991 році.

РОЗДІЛ 2 ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА СВОБОДИ ПРАЦІ ЯК ОСНОВОПОЛОЖНОГО ПРИНЦИПУ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

2.1 Сутність свободи праці як принципу трудового права України

Розглядаючи свободу в юридичному аспекті, Г. Гегель наголошував на тому, що принцип свободи посідає чільне місце серед інших принципів, позаяк саме по собі право є нічим іншим, як здійсненням свободи. Тому німецький мислитель був переконаний, що основою права є свобода окремої людини, а саме право полягає в тому, щоб кожна людина могла вступати в контакт із іншими людьми як з вільними істотами [46, с. 36, 60, 67]. Юриспруденція, що була збудована на фундаменті філософії, намагається конкретизувати зміст цього принципу, однак вчені, що досить часто розглядають цей принцип або в якості синоніма права на працю (про що вже йшла мова вище), або в якості конституційного принципу, віддзеркаленням якого в трудовому праві є право на працю, доходять відповідно до помилкових висновків про зміст свободи праці. Наприклад, російські вчені В.І. Анішина та Ю.Г. Попонов у своєму дослідженні «Свобода праці або право на працю?» запевняють, що право на працю є основним принципом трудового права, що «є елементом конституційного принципу свободи праці» [8, с. 87]. Свобода праці, поза усяким сумнівом, є конституційним принципом у тих державах, у яких конституційними актами підтверджено такий принцип. Однак свобода праці є також і міжнародно-правовим принципом, тому що цей принцип гарантований багатьма документами права прав людини. Таким чином, вважаємо нежиттєздатним умовне протиставлення права на працю і свободи праці як категорій, що існують у різних галузях права, оскільки таке протиставлення, на нашу думку, є некоректним. Свобода праці – це універсальний принцип, що завжди посідає

одне з чільних місць в усіх галузях права, які врегульовують соціально-економічні питання, пов'язані із працею, а також відмовою від будь-якої трудової зайнятості, яку можна назвати працею у сенсі трудового права.

Тому ми солідарні з С.П. Мавриним та Є.Б. Хохловим, які вважають, що принцип свободи праці є основоположною ідеєю правового регулювання праці, наріжним принципом трудового права, котрий відіграє першорядну роль у «цементуванні» всього комплексу відповідних правових відносин в умовах ринкової економіки [411, с. 94]. Глибше розуміє правову сутність принципу свободи праці азербайджанський вчений З.М. Дадашов, який зазначає, що цей принцип є більш широким поняттям і повнішою юридичною категорією, аніж саме трудове право. Вчений переконаний, що в умовах ринкової економіки свобода праці виступає головним принципом в регулюванні праці та доповнюється принципом вільної зайнятості [60, с. 11]. Відтак, в широкому сенсі, свобода праці є фундаментальним принципом трудового права, з якого випливає право на працю та право не працювати (не бути «зайнятим» – бути вільним від будь-якої зайнятості). Тому, у такому ж широкому сенсі, свобода праці – це те, чому протистоїть примус до праці, примусова праця, різного роду експлуатації, зокрема і рабство, сексуальне рабство тощо.

Однак, незважаючи на важливість питання вивчення правового змісту та юридичної сутності принципу свободи праці, до сьогоднішнього дня це питання невиправдано залишається маловивченим, не дивлячись на те, що науковому аналізу цього принципу приділялась значна увага вченими-юристами різних галузей права. Що ж стосується нашої держави, то слід наголосити на тому, що в Україні, як і в більшості держав колишнього СРСР, тривалий час не було реального досвіду у практикуванні та практичному вивченні цієї проблеми. Справа в тому, що довгий час свобода в галузі праці (і не лише ця форма соціальної свободи), будучи об'єктивно необхідною в суспільстві, не могла бути досягнута в існуючій у колишньому Радянському Союзі системі суспільних

відносин. Тому свобода праці, як зазначає Л.Ю. Бугров, була головним чином або предметом суто теоретичних і відірваних від реального життя міркувань, або об'єктом різного типу економічних і соціальних ілюзій, а найчастіше – політичних спекуляцій [26, с. 3].

На нашу думку, свободу праці найбільш точно теоретично можна осмислити, якщо умовно розглядати її як право власності (однак наголосимо, що термін «власність» тут слід розуміти в формальному сенсі), тобто право власності на свободу у відносинах щодо праці й зайнятості. Принцип свободи праці, з нашої точки зору, доцільно розглядати як принцип автономності володіння, користування та розпорядження такою вільною особою у відносинах щодо праці й відповідний комплекс взаємних обов'язків, порушення яких зумовлює настання юридичної відповідальності. Проте в спеціальній юридичній літературі з цього приводу висловлюються діаметрально протилежні думки, що вказують на неприпустимість зазначеної логіки. Зокрема український вчений В.В. Жернаков у своєму дослідженні «Свобода праці та заборона примусової праці в сучасному трудовому праві» прямо вказує наступне: «В основі права працівника самому розпоряджатися здібностями до праці лежить не право власності на робочу силу з його трьома елементами – володінням, користуванням і розпорядженням, а природне право людини на вільний розвиток, яке отримало конституційне закріплення» [81, с. 91]. Однак така логіка, на нашу думку, практично звужує розуміння свободи праці шляхом зведення такої свободи виключно до права розпорядження цією свободою, тобто свобода праці в такому разі зводитися до буквального її розуміння. Але людина не тільки розпоряджається своїми правом на працю і правом не працювати, а й володіє цими правами, а також неодмінно користується ними поперемінно (тобто або правом на працю, або правом не працювати) чи одночасно (реалізує право на працю, погоджуючись на конкретну працю, та

відмовляється від іншої пропонованої їй праці, до якої її ніхто не може змусити, окрім випадків, що передбачені Конституцією України).

Поза всіма сумнівами, можливість розпорядження своїми можливостями найбільш точно характеризує свободу, але слід визнати той факт, що цим свобода не обмежується. Розпоряджатися своїми здібностями до праці, як справедливо зазначає український вчений Д.О. Честа, є виключним правом людини, що також є проявом соціальної та юридичної автономії людини, обумовленим визнанням її вищої цінності в суспільстві та державі, визнанням свободи її волі в сфері праці, свободи вибору своєї поведінки на основі оцінки своїх інтересів і спонукань. Тому, Д.О. Честа наголошує з цього приводу, на тому, що розпоряджаючись своїм правом на працю, громадянин може як укласти трудовий договір, що стане підставою для виникнення трудових правовідносин, так і вийти із них [447, с. 35]. Однак цей приклад тільки вказує на ту обставину, що власник свободи праці (цією свободою держава не дає людині користуватись або розпоряджатись; людина володіє цією свободою, в той час як держава забезпечує, наскільки це можливо, можливості людині вільно користуватися або не користуватися, розпоряджатися або не розпоряджатися свободою праці) реалізує свою свободу не лише фактом володіння нею, але і можливістю користуватися або ж не користуватися нею, а також розпоряджатися або ж не розпоряджатися нею.

Проте варто наголосити на тому, що невиправдано обмежене розуміння свободи праці лише через право розпоряджатися своєю свободою є найбільш поширеним у сучасній юридичній літературі. Це також обумовлює обмежене розуміння й принципу свободи праці. Так, зокрема, азербайджанський вчений О.М. Касимов вважає, що принцип свободи праці виражається у забезпеченні особи можливістю вільно розпоряджатися своїм умінням до праці [534, с. 8]. В.Г. Іващенко впевнений, що зміст досліджуваного принципу виявляється в належності людині виняткової можливості розпоряджатися своїми здібностями

до праці за допомогою вступу в найрізноманітніші суспільні відносини щодо участі у праці, а також права на відмову від таких дій [122, с. 1136]. У свою чергу, В.В. Федін вказує, що свобода праці – це міжгалузевий правовий принцип, що виражається в належності людині виняткової можливості розпоряджатися своїми здібностями до праці (робочою силою), вибирати рід діяльності та професію, а також передбачає недопущення дискримінації у сфері праці й заборону примусової (обов'язкової) праці [434, с. 433; 435, с. 148].

Правова сутність принципу свободи праці розкривається у змісті й атрибутивних ознаках свободи праці та свободи праці як міжгалузевого принципу. Що стосується змісту принципу свободи праці, то він відображає зміст свободи праці та відповідні зобов'язання, тобто систему можливостей людини щодо трудових правовідносин та їх характеру, з одного боку, а також сукупність зобов'язань інших людей і держави щодо непорушності ними зазначеної свободи, й сукупністю зобов'язань держави щодо забезпечення цієї свободи, з іншого боку.

При цьому слід мати на увазі, що принцип свободи праці пронизує відносини, які, як зазначає О.Я. Лаврів, передують трудовим і також входять до предмета трудового права: відносини зайнятості, пошуку відповідної роботи, перепідготовки, підвищення кваліфікації, перекваліфікації; відносини, які супроводжують трудові, наприклад свободи праці в безпечних для здоров'я умовах; відносини, які випливають з трудових правовідносин, наприклад, щодо захисту права на працю через відповідні органи [170, с. 57]. Окрім того, до них відносять і трудоправові відносини й відносини, що виникають після закінчення трудових правовідносин, однак входять до предмета трудового права (правові відносини з приводу незаконного звільнення, з приводу неправильного зазначення причини звільнення у трудовій книжці працівника тощо) [див. дет.: 90, с. 146–149].

Таким чином, розглядаючи зміст принципу свободи праці, слід проаналізувати наступні найважливіші складові цього принципу [106, с. 132–136].

1. Комплекс можливостей володіти, користуватись і розпоряджатись правом на працю та правом не працювати, не порушуючи вимоги чинного законодавства. Зазначений комплекс зазначених можливостей включає в себе такі форми реалізації принципу свободи праці (в зазначеному контексті):

1) активні форми реалізації принципу свободи праці. Вони передбачають незалежну дієву реалізацію принципу, зокрема можливість укладати трудовий договір з роботодавцем, якого вибрав сам працівник (а такий роботодавець, в свою чергу, погодився найняти такого працівника), на певних умовах, наймatися на державну службу й виконувати службові зобов'язання, розривати трудовий договір за власною ініціативою тощо;

2) пасивні форми реалізації принципу свободи праці. Такий варіант поведінки власника свободи праці щодо реалізації цієї свободи характеризується бездіяльною поведінкою, а саме незайнятістю (в сенсі трудового права).

2. Сукупність обов'язків інших осіб (і держави) щодо особи, яка має право на працю та право не працювати. Будь-яка особа, враховуючи також і державу, зобов'язана дотримуватися свободи праці іншої особи, що означає наступне: роботодавець не має права прямо чи опосередковано примушувати людину до праці (способами і в випадках, які не передбачені законодавством); будь-яка інша (третя) особа, навіть якщо вона тільки опосередковано є суб'єктом трудового права (приватні служби зайнятості) або ж зовсім не є суб'єктом трудового права, зобов'язується не порушувати свободи праці людини прямими або ж непрямими способами. Наприклад, порушенням свободи праці буде маніпулятивний примус близького родича до виконання тієї чи іншої роботи, а

також нагальне й фактично безальтернативне вказування на обов'язковість працевлаштування в конкретній галузі економіки.

3. Комплекс спеціальних зобов'язань держави щодо утвердження, забезпечення та захисту свободи праці. Міжнародне трудове право, головним чином право Міжнародної організації праці, в частині міжнародно-правових актів, якими в тій чи іншій мірі проголошується свобода праці і необхідність її утвердження та захисту на публічному рівні і які підписала та ратифікувала держава, покладають на неї відповідні правові зобов'язання щодо дотримання й забезпечення стандартів праці. Крім іншого, свобода праці в тій чи іншій мірі затверджується на конституційному рівні майже усіма цивілізованими державами, що також вказує на існування спеціальних зобов'язань щодо утвердження та захисту свободи праці державою на високому національному рівні. Тобто, держава зобов'язана в активній формі (боротьба з примусовою працею та будь-якими формами трудового рабства, з одного боку, і формування сприятливого середовище на ринку праці, допомога громадянам з працевлаштуванням тощо, з іншого боку) і в пасивній формі (не примушувати до праці) всіма доступними адміністративними механізмами, використовуючи передову міжнародну практику, враховуючи ментальність народу і високі стандарти у сфері праці, забезпечувати свободу праці в державі відносно всіх і кожного.

Таким чином, у результаті дії принципу свободи праці, як слушно зазначає О.В. Смирнов, держава, з одного боку, гарантує громадянам, які постійно проживають на її території, свободу вибору виду зайнятості шляхом здійснення таких заходів: надання роботи з різними режимами праці, безплатне сприяння в підборі відповідної роботи та працевлаштуванні за рахунок функціонування служби зайнятості; безоплатне навчання новій професії (спеціальності); підвищення кваліфікації в системі служби зайнятості чи за направленням в інших навчальних закладах з виплатою стипендії; надання

підприємствами, установами, організаціями відповідно до раніше поданих заявок роботи, яка підходить випускникам навчальних закладів; компенсація відповідно до законодавства матеріальних затрат у зв'язку з направленням в іншу місцевість за пропозицією державної служби зайнятості; можливість укладення строкових трудових договорів на участь в оплачуваних громадських роботах, що організовуються з урахуванням вікових та інших особливостей громадян; правовий захист від безпідставних звільнень [387, с. 27]. З іншого боку, держава не приймає акти, якими санкціонує примус до праці, а також гарантує захист свободи праці за рахунок недопущення примусу до праці та переслідування осіб, які примушують інших осіб до праці, з подальшим притягненням таких винуватих осіб до юридичної відповідальності.

4. Настання юридичної відповідальності за порушення принципу свободи праці. Зазначена форма реалізації принципу свободи праці передбачає, що за порушення зобов'язань щодо користування своєю свободою праці (свобода, у тому числі і свобода праці, повинна узгоджуватись і зі свободою інших людей та обґрунтованими вимогами суспільства) [170, с. 57], а також за порушення зобов'язань щодо непорушення свободи праці іншої особи невідворотно настає адекватна юридична відповідальність. Таким чином, порушення свободи праці щодо особи-власника цієї свободи, а також порушення власником свободи праці законодавства через зловживання своєю свободою обумовлюють правовідносини щодо юридичної відповідальності у вигляді трудоправової відповідальності та/або кримінальної чи адміністративної відповідальності.

Визначивши найважливішу складову принципу свободи праці – його зміст, можна також виокремити і його основні ознаки. Слід зазначити, що досліджуване нами питання раніше частково розглядалось у спеціальній юридичній літературі, хоча і в іншому контексті. Зокрема О.В. Члевик у своєму дисертаційному дослідженні «Свобода як категорія конституційного права» доводила, що ознаками свободи як принципу права є: 1) найвищий ступінь

абстрагування; 2) усталеність порівняно з нормами права; 3) фіксування в правах і свободах; 4) основоположність для системи права; 5) регулятивний характер [448, с. 10]. На підставі цього можна зробити висновок, що атрибутивними ознаками принципу свободи праці є:

1) свобода праці – усталений міжгалузевий принцип права [180, с. 47; 263, с. 11–12], що закріплений на міжнародному та на конституційному рівні (головним чином, в соціальних державах) та який поширюється майже на всі правовідносини з приводу праці та тісно пов'язані з ними правовідносини;

2) свобода праці є основоположним принципом трудового права. Цей принцип реалізується в різних правових нормах, починаючи з виникнення трудових відносин і закінчуючи їх припиненням [153, с. 5]. З цим принципом в тій чи іншій мірі пов'язані майже усі права та свободи працівників та громадян щодо правовідносин з приводу праці. Таким чином, принцип свободи праці дає змогу зрозуміти сенс норм трудового права стосовно певної сфери регулювання трудових та пов'язаних з ними правовідносин, а також коректно їх застосувати, закріплює тенденції подальшого розвитку трудового законодавства;

3) свобода праці відображається в правах працівника та громадянина, пов'язаних з працею (право працювати; право вільно обирати галузь економіки, в якій особа бажає виконувати свої трудові обов'язки; право працювати у формі індивідуального підприємця; право припинити трудові правовідносини за власною ініціативою; право не працювати та не переслідуватись за незайнятість тощо), та у обов'язках роботодавця (не примушувати працівника працювати тоді, коли він бажає припинити трудові правовідносини; не примушувати особу укладати з роботодавцем трудовий договір; не звільняти працівника всупереч законодавству про працю; не здійснювати незаконний перевід працівника), суспільства та держави (закріплювати, реалізовувати та захищати право на працю та не допускати й переслідувати примус до праці) щодо непорушності свободи праці працівника та громадянина.

З’ясувавши зміст і основні ознаки принципу свободи праці, слід також проаналізувати особливості цього принципу, що виражені в його юридично значущих обставинах. Так, важливо звернути увагу на позицію провідного українського вченого у галузі трудового права В.В. Жернакова, який переконаний, що свобода праці виражається у вільному виборі способу поведінки: а) працювати чи ні; б) вільно вибирати місце роботи і трудову функцію; в) вільно укладати і в будь-який час розривати трудовий договір; г) відмовлятись від виконання роботи, що виходить за межі вільно їм обраної [81, с. 90–91]. В.І. Миронов, у свою чергу, вказує на те, що юридично значимі обставини принципу свободи праці виражаються в наступному: а) свобідне (без будь-якого примусу) волевиявлення в процесі найму на роботу, в процесі реалізації працівником його трудової функції та в момент припинення цих трудових відносин; б) відсутність примусу будь-якого характеру у процесі укладання трудового договору, а так само у процесі виконання працівником його трудової функції [195, с. 89]. Д.М. Ярошенко впевнений, що невід’ємними елементами свободи праці виступають: а) свобода вибору професії та роду діяльності; б) поширення такої свободи на всіх громадян; в) договірний характер праці, що знаходить відображення в трудовому договорі між працівником і роботодавцем, в можливості вільного укладення та розірвання трудового договору [464, с. 17]. Українська вчена О.Я. Лаврів у дисертаційному дослідженні «Система принципів трудового права України» звертає увагу на те, що принцип свободи праці охоплює такі варіанти поведінки: а) можливість отримати роботу і бути працівником підприємств, установ, організацій будь-якої форми власності; б) можливість забезпечити себе роботою самостійно за рахунок підприємницької діяльності; в) можливість отримати відповідну роботу; г) можливість вільно обирати рід заняття та професію; г) можливість реалізувати здатність до праці у безпечних для здоров’я умовах праці; д) можливість при звільненні, безробітті мати сприяння у працевлаштуванні; е)

можливість вимагати захисту права на працю через відповідні органи державної влади; є) можливість користуватись правом взагалі не займатися будь-якою діяльністю або у будь-який момент її припинити [171, с. 92].

Більш коректно практичну сторону здійснення принципу свободи праці формулює у монографічному дослідженні «Юридичний статус працівника як суб'єкта трудового права» В.В. Федін. Вчений стверджує, що зміст принципу свободи праці в трудовому праві складається з комплексу юридичних можливостей громадянина: а) можливості вільно обирати рід діяльності та професію; б) можливості отримати роботу та стати працівником; в) можливості отримати відповідну роботу (таку, що буде відповідати професійній придатності працівника з урахуванням рівня його професійної підготовки, умовам останнього місця роботи працівника, за винятком оплачуваних громадських робіт, стану здоров'я працівника, транспортній доступності для працівника робочого місця); г) можливості реалізувати свою здатність до праці в умовах, які відповідають вимогам безпеки та гігієни праці; ґ) можливості отримувати винагороду за працю без якої б то не було дискримінації і не нижче встановленого державним законом мінімального розміру оплати праці; д) можливості захисту від безробіття; е) можливості вимагати через відповідний юрисдикційний орган відновлення порушеного рівного та вільного права на працю при прийомі на роботу, при переводі на іншу роботу, а також при звільненні [435, с. 150]. Однак і вказаний більш широкий підхід В.В. Федіна не є вичерпним та в повній мірі правильним, оскільки, говорячи про свободу праці як про принцип трудового права та про його практичне втілення, вчений фактично перерахував найбільш поширені випадки реалізації та забезпечення права на працю.

Частково погоджуючись з вищевикладеними думками вчених та враховуючи той факт, що в аспекті вивчення особливостей принципу свободи праці все ж важливо досліджувати цей принцип саме як принцип, а не виключно

як особливість свободи праці у вигляді комплексу можливостей власника цієї свободи, виділимо наступні особливості принципу свободи праці [109, с. 57–63].

1. Практична поведінка особи, на яку поширює свою дію принцип свободи праці, зумовлена дією цього принципу. Ця активна чи пасивна поведінка працівника, зокрема, виражається в таких його діях:

1) працювати чи не працювати. Принцип свободи праці виражається в тому, що тільки самій особі як суб'єкту права належить виняткова можливість розпоряджатися своїми здібностями до виробничої та творчої праці (робочою силою). Свобода праці передбачає як право здійснювати трудову діяльність, так і право взагалі не працювати (не займатися трудовою діяльністю), тобто особистості належить право вибору між зайнятістю і незайнятістю [26, с. 27; 57, с. 53; 434, с. 425]. Таким чином, як ми вже вище відмічали, свобода праці не обмежена трудовими правовідносинами, а сама свобода праці не обов'язково переслідує мету працевлаштування людини на справедливих конкурентних підставах, так як вона також ще й має на меті не допустити примус людини до праці. При цьому належним чином свобода праці розкривається саме в своєму багатовіковому протистоянні з обов'язковістю праці (різні форми трудової повинності мали місце в історії практично всіх держав і стосувалися або всіх працездатних людей, або окремих соціальних чи політичних груп людей). Але безпосередній її прояв розкривається саме в істотному спотворенні змісту свободи праці в колишньому СРСР, в якому під свободою праці розуміли її протилежність – обов'язковість праці.

Загалом, порівняння змісту принципу свободи праці та принципу заборони примусової праці дозволяє зробити висновок, що свобода праці – це, серед іншого, елемент природного права людини на саморозвиток та самореалізацію, а примусова праця – це протиприродний людині стан, виконання роботи у зв'язку з насильницьким чи іншим впливом при порушенні прав працівника [203, с. 259]. З цієї причини висловимо свою солідарність з

українським вченим В.В. Жернаковим, який доречно зауважує, що з точки зору права, примусова праця є не лише антиподом вільної праці, а й явищем, що визначає межі дії свободи праці. Очевидно, в цьому контексті сфера свободи обмежується правовим полем, в якому допускається примусова праця. При цьому доречним є нагадування, що до визначення поняття «свобода праці» суспільство прийшло саме «від зворотного», тобто спочатку встановивши заборону примусової праці та дискримінації у сфері праці в конвенціях Міжнародної організації праці [81, с. 92];

2) розпоряджатися своїми здібностями до праці, а саме: обирати відповідну галузь економіки для трудової діяльності; надавати переваги тому чи іншому фактору в працевлаштуванні тощо. Свобода праці виявляється у добровільному, свідомому погодженні на неї, обранні конкретної форми застосування праці (працювати за наймом за трудовим договором чи контрактом або забезпечити себе роботою самостійно як підприємець, фермер, займатись індивідуальною трудовою діяльністю). Тільки громадянин визначає, де йому застосувати свої знання та здібності (певний вид діяльності, рід занять) [57, с. 53; 170, с. 56; 203, с. 259] за умови, якщо людина, посилаючись на свободу праці, може працювати і не працювати, то вільне розпорядження своїми здібностями до праці, що випливають з волі праці, формально є невідчужуваними. Людина не може відмовитися від можливості вільно розпоряджатися своїми трудовими здібностями (хоча, така особа може не працювати). Проте важливо звернути увагу, що неможливість відмови від права вільно розпоряджатися своїми трудовими здібностями є цілком умовною, оскільки в разі укладення трудового договору працівник відмовляється від такої можливості, передаючи роботодавцю право розпоряджатися його трудовими здібностями, але лише в рамках обумовленої в умовах трудового договору праці та в межах вимог чинного трудового законодавства.

При цьому варто звернути увагу на те, що, розглядаючи принцип свободи праці як право працівника розпоряджатись своїми здібностями (про обмеженість такого підходу вже вище зазначалось), потрібно мати на увазі, що вказаний принцип в доктрині трудового права досить часто пов'язують із принципом свободи договору. В.Г. Сойфер запевняє, що відносно до найманої праці свобода праці втілюється в трудовому договорі, який допускає вільне включення в нього умов праці, що виражають, перш за все, індивідуальні інтереси і прагнення конкретної людини [391, с. 85–94]. Таку ж думку висловлює і В.В. Федін. З цього приводу науковець, зокрема, зазначає: «Отже, в трудовому праві свобода праці як принцип перетворюється на свободу трудового договору, яка передбачає добровільний характер укладення даної угоди. Свобода укладення трудового договору як юридична категорія передбачає, що його сторони не пов'язані будь-яким обов'язком щодо вступу в договірні відносини і самостійно визначають конкретні умови угоди про працю. Саме договірний принцип залучення до праці дозволяє задовольняти інтереси не тільки самого працівника у виборі роду і місця трудової діяльності, а й потреби роботодавців у підборі кваліфікованих кадрів з урахуванням виробничих вимог та специфіки завдань, що стоять перед відповідним колективом працюючих осіб. Крім того, договірний характер праці в поєднанні з широкими можливостями вибору професії гарантує справжню свободу і добровільність праці» [434, с. 435].

Однак погодитися з таким підходом неможливо, в силу його невиправданої обмеженості та помилковості. Дійсно, свобода праці як принцип, серед іншого, виражається в рамках трудового права в договірному процесі укладання трудового договору, але ним одним не обмежується. Свобода праці, як це не дивно, знаходиться поза рамками трудового права, оскільки передує укладенню трудового договору, не завжди має на меті укладення такого договору, а також не вичерпується після укладення й розірвання працівником

такого договору. Розуміння принципу свободи праці лише в якості свободи трудового договору є більш ніж очевидно обмеженим, оскільки трудовий договір в ринкових умовах, а також правила його укладання та розірвання – це тільки один з різноманітних проявів свободи праці в трудових правовідносинах і поза такими правовідносинами. Більш того, слід враховувати й той факт, що свобода праці більше суперечить принципу свободи договору, аніж збігається із цим принципом. Свобода договору, серед іншого, означає, що ніхто (навіть суд) не може примусити одну сторону укласти договір із іншою стороною, однак структурний компонент принципу свободи праці – право на працю, захищає працівника від несправедливої відмови роботодавця у працевлаштуванні, наприклад, на підставі расових, релігійних, ідеологічних, мовних, статевих ознак тощо;

3) обирати роботодавця та місце роботи (країну, населений пункт). Реалізуючи своє право на працю, працівник, посилаючись на свободу праці, може без будь-якого примусу (якщо примус прямо або побічно не передбачено законом) вільно обирати іншу сторону трудового договору – роботодавця, який знаходиться на ринку праці в пошуках працівника. Проте, звертаючи увагу на той факт, що на ринку праці діє принцип свободи праці, який до певної міри перетинається з принципами свободи договору і свободи економічної діяльності, слід зробити висновок, що вибір працівником конкретного роботодавця остаточно закріплюється лише тоді, коли такий роботодавець погоджується найняти відповідного працівника, а працівник та роботодавець досягають згоди з приводу умов трудових правовідносин, укладаючи трудовий договір. Баланс свободи праці, свободи договору в трудових правовідносинах, а також свободи економічної діяльності на даний момент є актуальною юридичною та філософською проблемою, що стоїть на стику трудового і соціального, цивільного та господарського права і потребує більш глибокого аналізу в окремому дослідженні.

Працівники можуть вільно обирати місце роботи не лише на українському ринку праці, а й виходячи за його межі, тобто працевлаштовуючись у інших державах. При цьому характер фактичної реалізації працівником свого права на працю буде залежати від держави, в якій такий працівник бажає працевлаштуватись (тобто слід враховувати внутрішнє законодавство про працю відповідної зарубіжної держави в частині свободи праці трудових мігрантів), а також змісту міжнародних домовленостей між Україною та відповідною державою щодо трудової міграції, якими врегульовуються питання правового статусу трудових мігрантів. Якщо між Україною та відповідною державою, в якій працівник бажає працювати, не узгоджено питання трудової міграції, такий працівник може зіткнутись із рядом адміністративних бар'єрів, які зумовлені протекціоністськими заходами, направленими на захист внутрішнього ринку праці, при працевлаштуванні або ж виконувати свої трудові обов'язки на менш вигідних умовах, ніж громадяни та резиденти такої зарубіжної держави;

4) припиняти правовідносини з роботодавцем за власною ініціативою або в результаті порушення роботодавцем прав працівника. Знаходячись у трудових правовідносинах, працівник зв'язаний з роботодавцем умовами трудового договору, проте такий зв'язок не є абсолютним (можливість добровільно вийти з трудових правовідносин і є метою, яку тривалий час виборювали учасники соціально-політичних рухів за права працівників). Добровільний порядок припинення трудових правовідносин працівником регламентований ч. 1 ст. 38 КЗпП України, яка закріплює правило, відповідно до якого працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. Тобто законодавство не передбачає, не встановлює ніяких обмежень щодо причин розірвання трудового договору за ініціативою працівника, обмежуючись лише завчасним попередженням про звільнення з роботи за два тижні. Вказаний

обов'язок обумовлений зацікавленістю законодавця у нормальному функціонуванні добросовісного роботодавця, а саме шляхом надання такому роботодавцю розумного періоду для підготовки на заміну працівника. Щодо окремих категорій працівників, які бажають розірвати трудовий договір за власним бажанням, яке зумовлено неможливістю продовжувати роботи, і не дотримуючись терміну попередження двох тижнів, то в цьому випадку законодавець назвав орієнтовний перелік причин. Принцип свободи праці стосовно норми ст. 38 КЗпП України виявляється також і в можливості залишитися на роботі, якщо протягом двох тижнів бажання змінилося. Так, якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, роботодавець не вправі звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору [366, с. 6]. Окрім того, посилаючись на ч. 3 ст. 38 КЗпП України, працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору.

2. Практична поведінка всіх осіб (враховуючи і державу) відносно особи, на яку поширює свою дію принцип свободи праці, що зумовлена дією цього принципу. Кожна особа повинна реалізовувати свої права та свободи, не порушуючи права і свободи інших осіб, враховуючи і право іншої особи на свободу праці. Також жодна людина не може маніпулювати свободою праці іншої людини, примушувати до праці (враховуючи також і примус не працювати, наприклад, коли батьки забороняють своїм повнолітнім дітям працювати або коли один з подружжя наполягає на тому, щоб інший звільнився з роботи чи не наймався на роботу) або ж до певного вибору роботи у певній галузі господарства, на певній посаді, незважаючи на добросовісність мотивацій

до примусу, таких як «так їй буде краще», «в цій професії вона зможе отримувати більшу заробітну платню» тощо. Однак варто звернути увагу на те, що порада однієї особи щодо вибору професії, посади, місця роботи тощо чи типу поведінки (працювати чи не працювати) не вважається примусом, якщо така порада не є маніпулятивною та прихованим примусом.

Це ж правило стосується і держави, яка функціонує та виконує свої завдання без порушення свободи праці інших осіб, зокрема гарантуючи право на працю (таке передбачається майже у всіх соціальних державах). При цьому слід мати на увазі, що право на працю не означає, що в будь-якого роботодавця виникає обов'язок надавати роботу всім бажаючим. У ринковій економіці навіть соціальна держава не в змозі покладати такий обов'язок на приватного підприємця або брати такий обов'язок на себе, оскільки за цих обставин вона не управляє всіма підприємствами. Найм людини, як справедливо зазначає молдавський вчений І. Ротару, в основному визначається договором з роботодавцем, однак найманий працівник має право вимагати дотримання визначених конституційним актом умов, а саме: умови праці повинні відповідати вимогам безпеки та гігієни праці, а винагорода за працю виплачуватися без будь-якої дискримінації та не нижче встановленого законодавством мінімального розміру оплати праці [373, с. 118].

3. Забезпечувальна та захисна практична поведінка держави щодо особи, на яку поширює свою дію принцип свободи праці, що зумовлена дією цього принципу. Окрім того, що держава, як і будь-який інший суб'єкт права, не має правомочностей до примушення людини до праці або до незайнятості, до певного варіанту вибору зайнятості, на неї покладається ряд специфічних обов'язків щодо забезпечення, утвердження та захисту свободи праці людей, які законно проживають на території цієї держави. Специфічність цих обов'язків полягає в тому, що їх виконати може лише держава, зокрема, за рахунок: а) прийняття та реалізації соціально-економічних програм та «дорожніх карт»

щодо зайнятості працездатного населення (включаючи програми професійно-технічного навчання та підготовки, шляхи і методи досягнення продуктивної зайнятості в умовах, що гарантують основні політичні та економічні свободи людини тощо) [263, с. 18]; б) правотворчих функцій – розроблення за участю представників суспільства та прийняття нормативно-правових актів про гарантування свободи праці та її вільну реалізацію на практиці, про настання юридичної відповідальності для осіб, які порушують принцип свободи праці, а також нормативно-правові акти про обмеження дії принципу свободи праці; в) функціонування судів та адміністративних публічних органів влади, що здійснюють контроль за здійсненням трудової діяльності та за дотриманням законодавства про працю. Так, в Україні створюються нормативні правові підстави для захисту та забезпечення свободи праці в державі, головним чином, в конституційних нормах (статті 23, 24, 43, 92 Конституції України [160]), а також у нормах трудового (статті 2, 2–1, 5–1, 34 й інші норми КЗпП України [149]), адміністративного (статті 41, 41–1, 41–2, 41–3 та інші норми КУпАП [150]) та кримінального (статті 171–175 КК України) [165] права.

Незважаючи на те, що майже у всіх цивілізованих державах світу принцип свободи праці є законодавчо закріпленим та визначеним, до сьогоднішнього дня існує практика примусу людей до праці, з чим держави продовжують активну боротьбу усіма доступними засобами. При цьому, незважаючи на той факт, що протидія примусовій праці активно здійснюється останні двісті п’ятдесят років, примусова праця і наразі знаходить своє теоретичне обґрунтування в сучасних наукових дослідженнях. Так, на противагу обов’язковості праці (примусовій праці) в юридичній літературі все частіше вчені говорять про «свободу залучення до праці». Така свобода, на думку В.В. Жернакова, є «усвідомленням необхідності праці як джерела існування». Проте чи будь-яке усвідомлення очевидних фактів людського буття можна вважати свободою – внутрішньою та/або зовнішньою автономією людини від впливу будь-кого або від впливу

будь-чого? Очевидні факти є лише фактами, що підтверджують або ж заперечують свободу щодо того чи іншого індивіда або ж щодо групи людей. Однак концепція «свободи залучення до праці» позиціонується як така, що не містить в собі «як примусу, так і свободи волі до праці. У цьому сенсі спонукання до праці слід шукати не в правовій, а в соціально-економічній сфері, де воно набуває характеру мотивації до праці, заснованої на необхідності реалізації потреб людини» [81, с. 91]. Разом з тим, на нашу думку, згадана В.В. Жернаковим концепція «свободи залучення до праці» повністю позбавлена сенсу, хоча без сумніву безпосередньо пов'язана зі свободою праці. В чому конкретно полягає сенс свободи в спонуканні до праці? Це означає, що одні люди вільні працювати або не працювати, а інші – вільні пробуджувати інтерес будь-кого до праці або ж не викликати такого інтересу взагалі. З цього випливає груба логічна і тлумачна помилка – спонукання інтересу до праці, поза сумнівами, перебуває в рамках свободи волі, яка обмежена економічними інтересами суб'єкта підприємницької діяльності, які не тільки обмежують його свободу волі рамками таких інтересів, а й формують його інтерес як суб'єкта підприємницької діяльності, а отже – інтерес роботодавця та наймача. Очевидно абсурдною буде думка про те, що роботодавець вільний у мотиваціях (звичайно ж, він в цьому вільний, як і в тому, щоб здійснювати свою економічну діяльність прибутково або ж збитково), якщо мотивації до праці – це мультиваріативні необхідності, комбінації яких роботодавець вільний вибирати в кожному конкретному випадку. Таким чином, «свобода залучення до праці» в дійсності – це карикатурна копія свободи підприємницької діяльності, яка, серед іншого, виражається в тому, що суб'єкти економічної діяльності вільні залучати людей або не залучати людей до праці. Наступна істотна помилка розглянутої концепції полягає у виправданні поняття «примус до праці». Справа в тому, що «свобода залучення до праці» – це не стільки карикатура свободи підприємницької діяльності, скільки виправдання примусу до праці через

змішування різного роду мотивацій до праці. Примусова праця – це ж не лише фактичний примус до праці в найбільш відвертій формі, але і різного роду маніпуляції-стимулювання до праці, які ми звично поділяємо на припустимі і неприпустимі. З огляду на те, що в концепції «свободи залучення до праці» мотивації не розділяються на допустимий та неприпустимий вплив на психіку працівника, слід зробити висновок, що в даній концепції відбувається підміна понять, яка призводить до руйнівної протидії свободи праці на практиці.

Окрім того, слід мати також на увазі, що особливістю принципу свободи праці також є обмеженість її дії, що напряму залежить від обмеженості свободи праці. Принцип свободи праці не гарантує свавілля працівника чи «поневолення» роботодавця й інших осіб власником свободи праці навіть тоді, коли використання цієї свободи відбувається добросовісно. Варто враховувати, наприклад, що працівник вільний у своїх діях відносно укладання та розірвання трудового договору. Вільні дії працівника є відносно свобідними, позаяк є також і врегульованими законодавцем для унеможливлення недобросовісних зловживань та захисту інтересу роботодавця й третіх осіб.

Умовність свобідності дій працівника, зокрема щодо розірвання трудового договору, виражена в наступному: а) працівник вільний розірвати трудовий договір, однак, за загальним правилом, зобов’язаний пропрацювати ще певний період часу; б) свобода працівника повинна враховувати також свободу роботодавця, тому законодавцем передбачене правило стосовно обов’язковості попередження працівником роботодавця про своє звільнення, порядок якого регламентується трудовим законодавством; в) при звільненні працівника важливе значення надається реальним причинам такого вчинку, а порядок звільнення випливає з особливого статусу поважності цих причин; г) роботодавець повинен нести певну юридичну відповідальність за перешкоди, які ним були вчинені при розірванні договору з ініціативи останнього [27, с. 75].

Отже, підсумовуючи, можна зробити узагальнюючі висновки.

1. В широкому сенсі свобода праці є фундаментальним принципом сучасного трудового права, з якого випливає право на працю та право не працювати, що утверджується, гарантується та захищається державою у конституційних нормах, а також у нормах трудового, адміністративного та кримінального права. Відповідно, у такому ж широкому сенсі, свобода праці – це те, чому протистоїть примус до праці, примусова праця, різного роду експлуатації, зокрема і рабство, сексуальне рабство тощо.

2. Основними ознаками принципу свободи праці є те, що цей принцип: 1) є міжгалузевим принципом; 2) вважається основоположним принципом трудового права; 3) відображається в правах працівника та громадянина, пов'язаних з працею, в обов'язках роботодавця, суспільства та держави щодо непорушності свободи праці працівника та громадянина.

3. Зміст принципу свободи праці охоплює такі складові його елементи: 1) комплекс можливостей володіти, користуватись і розпоряджатись правом на працю та правом не працювати, не переступаючи вимоги чинного законодавства (активні та пасивні форми реалізації принципу свободи праці); 2) сукупність обов'язків інших осіб (і держави) щодо особи, яка має право на працю та право не працювати; 3) комплекс спеціальних зобов'язань держави щодо утвердження, забезпечення та захисту свободи праці; 4) настання юридичної відповідальності за порушення принципу свободи праці.

4. Особливості принципу свободи праці полягають у наступному: 1) практична поведінка особи, на яку поширює свою дію принцип свободи праці, зумовлена дією цього принципу (ця активна чи пасивна поведінка працівника, зокрема, виражається в таких його діях: працювати і не працювати; розпоряджатися своїми здібностями до праці; обирати роботодавця та місце роботи; припиняти правовідносини з роботодавцем за власною ініціативою або в результаті порушення роботодавцем прав працівника); 2) практична поведінка всіх осіб (враховуючи і державу) відносно особи, на яку поширює свою дію

принцип свободи праці, що зумовлена дією цього принципу; 3) забезпечувальна та захисна практична поведінка держави щодо особи, на яку поширює свою дію принцип свободи праці, що зумовлена дією цього принципу.

2.2 Основні правові джерела принципу свободи праці в Україні

Правові джерела свободи праці є специфічним об'єктом дослідження, що потребує детального аналізу їх правової сутності, оскільки в процесі дослідження цих джерел необхідно виходити з того, що свобода праці є міжгалузевим інститутом права та фундаментальним принципом сучасного трудового права України. Таким чином, з одного боку, джерелами свободи праці в Україні є джерела українського трудового права, а з іншого – джерела права, в яких закріплюється ця свобода осіб мати право на працю (з певного віку та за певних обставин) і не бути примушеним до праці (стосується всіх осіб незалежно від віку, гендерної приналежності, кольору шкіри, наявності особливих потреб тощо). Разом з тим, детальний аналіз джерел трудового права вказує на те, що не всі вони можуть бути джерелами свободи праці як його принципу.

У першу чергу необхідно підкреслити, що в широкому сенсі джерелами трудового права є правові акти, що містять норми трудового права. У більш вузькому сенсі джерелами трудового права слід вважати «результат нормотворчої діяльності державних органів, органів місцевого самоврядування, посадових осіб, громадських організацій у формі офіційних актів, що встановлюють загальнообов'язкові норми, правила поведінки суб'єктів трудового права, які санкціоновані та забезпечені примусовою силою держави» [254, с. 92]. Подібна думка з цього питання також раніше висловлювалася радянським вченим В.І. Смолярчуком у праці «Джерела радянського трудового права» [389, с. 21].

Стверджуючи, що не всі джерела трудового права можуть бути джерелами свободи праці, ми виходимо з того, що джерелами свободи праці є лише ті джерела трудового права, що прямо чи опосередковано регулюють питання свободи праці, тобто є правовими актами, що містять норми про працю, зайнятість і можливості володіння, розпорядження та користування правами на працю й занятість. У той же час, як уже зазначалося, норми правових актів про свободу праці є джерелами не лише для трудового права, а й для більшості інших інститутів і підінститутів цієї галузі права. Таким чином, особливість свободи праці та правових джерел, що регулюють цю свободу, полягає у тому, що вони спеціальні (стосуються тільки права на працю та права не бути зайнятим працею) і, у той же час, загальні для сучасного трудового права, що будується на принципі свободи праці. Отже, норми, що є частиною трудового права, впливають на інститути інших галузей права (наприклад, на правовий режим надзвичайного стану в державі), і до того ж норми, що не є частиною трудового права, але в тій чи іншій мірі регулюють (уточнюють) питання свободи праці, здійснюють значний вплив на все трудове право та на ринок праці взагалі.

При цьому, якщо твердження про те, що всі джерела трудового права, які регулюють питання свободи праці, є джерелами цього інституту права, вважається більш ніж очевидним, то виникають деякі питання з приводу форм цих джерел, з огляду на спеціальні дослідження з цього питання останніх 20 років. Головним чином, мова йде саме про трудовий договір [25, с. 53–58; 42, с. 38–41; 242, с. 42] і судову практику (або ж безпосередньо про прецедент) [121, с. 43; 229, с. 86–88; 254, с. 95] як джерела трудового права.

Що стосується трудового договору як можливого джерела свободи праці, то необхідно погодитися з українським вченим Д.Р. Лещухом, який справедливо зазначає, що «з точки зору юридичного позитивізму, індивідуальний правовий договір можна вважати формою трудового права, якщо він є способом

вираження норм права, тобто має нормативний зміст, який відповідає волі та бажанню сторін. Об'єктивована в трудовому договорі норма повинна бути загальнообов'язковою правовою нормою; трудовий договір повинен бути договором нормативним». Крім іншого, вчений звертає увагу на те, що «трудовий договір не може бути формою вираження права, оскільки він має персоніфікований, індивідуальний характер» [179, с. 115–116].

При цьому такі російські вчені як О.О. Вороненко та А.М. Скокова вважають, що трудовий договір є нічим іншим як «формою втілення правової норми», а також вказують на те, що такий договір має «відносно нормативний характер», його суть полягає в тому, що закріплені в ньому положення набувають юридичної сили для сторін, які уклали такий договір. Цими вченими також відзначається, що застосування трудового договору як джерела трудового права можливо наразі лише в країнах англосаксонської правової сім'ї, де під правом розуміють міру можливої поведінки суб'єктів суспільних відносин, яка визнається та санкціонується державою. Що ж стосується трудового права пострадянських країн, то, на думку цих вчених, питання розуміння трудового договору як джерела трудового права є дискусійним, з огляду на те, що «мають місце прогалини в трудовому праві, які нібито характеризуються неповнотою правового регулювання, недостатністю законодавчих вказівок і вимог до поведінки учасників трудових відносин» [42, с. 40, 41]. Однак наголосимо на тому, що вчені жодним чином не пояснюють, що вони розуміють під поняттям «відносно нормативний характер», характеризуючи трудовий договір, оскільки будь-який документ може бути або нормативним, або ненормативним. Ґрунтуючись на тому, що після тези про «відносну нормативність» трудового договору О.О. Вороненко та А.М. Скокова також звернули увагу на те, що договір вважається нормативним лише для сторін договору, припускаємо, що «відносна нормативність» у тлумаченні цих вчених полягає в тому, що один документ є нормативним для одних і ненормативним для інших. Певна річ, що

термін «відносна нормативність» та пов'язані із цим позиції російських вчених повністю ненаукові та такі, що ніяким чином не доводять природу трудового договору як джерела трудового права, яке можна було б розглядати в якості джерела свободи праці. Окремо звернімо увагу на думку вчених з приводу того, що в постсоціалістичних країнах трудовий договір не визнається джерелом трудового договору начебто через прогалини в законодавстві, і наголосимо на тому, що такі документи не є джерелами права на тій підставі, що вони не відповідають ознакам джерел права, які сформульовані в сучасній доктрині трудового права.

Що ж стосується судових прецедентів (головним чином, рішень Європейського суду з прав людини), рішень Конституційного Суду України та судових актів, що містять положення про скерування судової практики (узагальнюючі судову практику постанови Пленуму Верховного Суду України, узагальнення вищих судових органів), то такі в певній мірі можна вважати джерелами трудового права та свободи праці, коли вони прямо чи опосередковано стосуються питання свободи праці (особливо це стосується рішень ЄСПЛ та рішень КСУ).

Незважаючи на те, що серед багатьох вчених існують думки про те, що визнання судових прецедентів у якості джерел трудового права нібито підриває принцип розподілу влади, В.І. Попов вважає такі наукові підходи до цієї проблеми вкрай помилковими, головним чином, виходячи з наступного: а) і законодавча, і виконавча, і судова влада у своїй діяльності керуються положеннями Основного Закону; б) нормативні правові акти видаються не тільки законодавчими, але і виконавчими органами; в) акти вищих судових органів не є актами правотворчості, а саме актами правовиконання, інтерпретації та конкретизації продукту законотворчості; г) акти вищих судових органів обов'язкові, перш за все, для нижчих судів, які застосовують норми трудового права. Вплив цих актів на інших суб'єктів правотворчості,

правореалізації та правозастосування є похідним від основної діяльності судів – здійснення правосуддя, тлумачення та застосування норм трудового права, а їх застосовують також і законодавчі, і виконавчі органи. Поділ влади, крім кордонів, має «прикордонну зону», в якій реалізуються невластиві тій чи іншій владі функції [254, с. 95]. Правовий продукт, що виробляється в цій «прикордонній зоні», є в окремих випадках також і важливим джерелом свободи праці, оскільки суд, що виступає органом, який безпосередньо реалізує законодавство про працю в частині захисту свободи праці осіб, найбільш повно розуміє проблеми відповідного законодавства та питання практики реалізації, забезпечення й захисту свободи, що розглядається.

Опрацьовуючи типові правові джерела свободи праці, слід зауважити, що вони не є певною сукупністю елементів, якими регулюється така свобода, а складною системою цих елементів, яка виглядає наступним чином [див. дет.: 89, с. 68–72; 107, с. 151–154].

1. Основні джерела свободи праці в Україні. Цією групою правових джерел охоплюються нормативно-правові акти, що поширюють свою дію на усіх осіб, на яких поширюється принцип свободи праці в Україні без уточнення певних особливостей правової суб'єктності осіб чи ситуацій, від яких залежить масштаб поширення свободи праці. До цієї групи входять такі нормативні правові акти:

1) Конституція України [160]. Як Основний Закон України та як «статут держави» і «суспільний договір між владою та суспільством громадян» українська Конституція, як зазначає С.М. Прилипко, визначає мету, цілі, завдання та зміст усіх інших нормативно-правових актів, спрямованість діяльності органів законодавчої й виконавчої гілок влади, місцевого самоврядування і забезпечується захистом правосуддя [263, с. 17]. Між тим, в Основному Законі нашої держави, як і в більшості конституційних актів соціальних держав, проголошується свобода праці [148, с. 181]. Однак слід

звернути увагу на те, що закріплення за громадянином і людиною цієї свободи відбувається як безпосередньо, так і опосередковано. Зокрема, в тексті Конституції України проголошується право кожної людини на вільний розвиток своєї особистості (ст. 23). Зважаючи на те, що більшість людей вбачає свій розвиток у праці (власне, цим і пояснюється потреба у початковій, середній, середній-професійній та вищій освіті), вважаємо, що вказаним правом також проголошується можливість людини вільно розвиватись у праці чи без праці, якщо при цьому не порушуються права і свободи інших людей. Окрім того, в ст. 24 законодавець закріпив принцип рівності громадян у своїх правах та перед законом, а саме рівність прав жінки і чоловіка, що забезпечується, зокрема: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством. Тобто, в тексті української Конституції прямо закріплюється правило, відповідно до якого гендерна ознака не може бути підставою для викривлення рівноправ'я осіб щодо праці, враховуючи і рівність свободи не бути примушеним до праці, однак з урахуванням особливостей жіночого організму та цінності материнства для суспільства і держави.

Безпосередньо свобода праці проголошується в ст. 43 Конституції України, яка вказує на те, що: а) кожен має право на працю, що «включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується», та не бути безпідставно звільненим з роботи; б) ніхто не може використовувати примусову працю («до примусової праці не відноситься 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»); в) ніхто не може наймати окремих категорій осіб, а саме жінок і неповнолітніх на недозволену працю (таку, що є небезпечною для їхнього здоров'я); г) держава створює умови для

повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. При цьому в ст. 92 законодавець відносить правове регулювання праці, головним чином «засади регулювання праці і зайнятості», до норм, що мають визначатись виключно законодавчими актами України, що, відповідно, приймаються парламентом з урахуванням Конституції;

2) когентні універсальні стандарти та міжнародні договори про працю, які ратифіковані (затверджені, прийняті) Україною у передбаченому порядку (чи до яких наша держава приєдналась). Відповідно до ч. 1 ст. 2 Закону України «Про міжнародні договори України» [309] під поняттям «міжнародний договір України» слід розуміти укладений у письмовій формі з іноземною державою або іншим суб'єктом міжнародного права, який регулюється міжнародним правом, незалежно від того, міститься договір в одному чи у декількох пов'язаних між собою документах, і незалежно від його конкретного найменування (договір, угода, конвенція, пакт, протокол тощо). У статтях 15 та 19 вказаного законодавчого акта зазначається, що чинні міжнародні договори України підлягають сумлінному дотриманню Україною відповідно до норм міжнародного права, а їх дія виражається в тому, що чинні міжнародні договори нашої держави є частиною національного законодавства і застосовуються у порядку, передбаченому для норм національного законодавства. При цьому, якщо міжнародним договором України, який набрав чинності відповідно до вимог, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені у відповідному акті законодавства України, то мають застосовуватись правила міжнародного договору. Аналогічне правило відображене також в ст. 8–1 КЗпП України, в якій визначається таке співвідношення міжнародних договорів про працю і законодавства України: «Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх

містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди».

До основних міжнародних документів, що діють на території нашої держави та врегульовують свободу праці у частині права на працю та/або заборони примусу до праці, можна віднести такі конвенції МОП: про примусову працю № 29 (Україна ратифікувала цей документ 10 серпня 1956 року), в якій кожного учасника Конвенції зобов'язано скасувати застосування примусової чи обов'язкової праці в усіх її формах у якомога коротший строк, хоча, з огляду на таке цілковите скасування примусової чи обов'язкової праці, цим актом передбачено, що учасником може застосовуватися така праця протягом перехідного періоду виключно для громадських цілей і як виняток на умовах й при гарантіях, встановлених у цій Конвенції; про скасування примусової праці № 105 [219] (Україна ратифікувала цей документ 14 грудня 2000 року), якою учасник цього документу знову зобов'язується скасувати примусову або обов'язкову працю та не вдаватися до будь-якої її форми; про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 [206] (Україна ратифікувала цей документ 04 серпня 1961 року), в якій проголошується, що всі люди, незалежно від раси, віри чи статі, мають право на здійснення свого матеріального добробуту та духовного розвитку в умовах свободи й гідності, економічної сталості й однакових можливостей. На підставі цього забороняється будь-яка дискримінація у сфері зайнятості та праці; про мінімальний вік для прийому на роботу № 138 [310], (Україна ратифікувала цей документ 03 травня 1979 року), яка покладає на учасників цієї Конвенції обов'язок здійснювати національну політику, що має на меті забезпечення ефективної ліквідації дитячої праці й поступове підвищення мінімального віку для прийому на роботу до рівня, який відповідає найповнішому фізичному та розумовому розвиткові підлітків; про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця № 158 [328] (Україна ратифікувала цей документ 16 травня 1994 року), якою покладається на

учасників цього міжнародно-правового документа обов'язок уникати застосування договорів про найняття на визначений термін, мета яких полягає в ухилянні від надання захисту, передбаченого цією Конвенцією; про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці № 182 [280] (Україна ратифікувала цей документ 05 жовтня 2000 року), що зобов'язує її учасників цього негайно вживати ефективних заходів щодо забезпечення в терміновому порядку заборони та ліквідації найгірших форм дитячої праці.

Поряд із цим слід звернути увагу на те, що в рамках міжнародного права розроблені та діють загальні стандарти прав людини (прямо чи опосередковано стосуються права на працю та свободи від примусу до праці), які є обов'язковими для усіх держав, незважаючи на те, чи взяла на себе та чи інша держава обов'язок щодо виконання цих стандартів;

3) Кодекс законів про працю України [149] – це основний після Конституції України законодавчий акт у нашій державі, в якому врегульовано трудові відносини працівників [3, с. 34]. При цьому слід звернути увагу на ту обставину, що цей кодифікований законодавчий акт був прийнятий ще у 1971 році і, незважаючи на те, що він ще в перші роки відновлення незалежності нашою державою зазнав численних змін і доповнень, уже є об'єктивно застарілим й таким, що не відповідає сучасним економічним, соціальним та політичним умовам. Закріплена в цьому документі система принципів трудового права, як слушно зазначає М.Д. Бойко, не в повній мірі відповідає потребам часу, меті і завданням незалежної України [23, с. 9]. Разом із тим, розглядаючи проблему врегулювання свободи праці в діючому Кодексі, наголосимо на тому, що таке питання не знаходиться в суто критичному стані, оскільки вказаний законодавчий акт містить мінімальні засадничі стандарти свободи праці, а також необхідні стандарти реалізації цієї свободи особами, які володіють такою свободою.

Так, в ст. 2 КЗпП України закріплюється право громадян України на працю, що виражається в наступному: а) можливості громадян вільно обирати професію, рід занять і роботу (кореспондуються із цим, зокрема, статті 21 та 22 вказаного Кодексу); б) можливості громадян одержувати роботу з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру; в) обов'язку держави забезпечувати право громадян на працю, зокрема, відповідно до ст. 5–1 КЗпП України держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України вільний вибір виду діяльності, безплатне сприяння державними службами зайнятості у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб, безплатне навчання безробітних з метою отримання нових професійних навичок, перепідготовку в навчальних закладах або у системі державної служби зайнятості з виплатою стипендії, компенсацію правового захисту від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу та незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи тощо. Для забезпечення рівних можливостей щодо реалізації цього права усіма громадянами законодавець в ст. 2–1 Кодексу заборонив будь-яку дискримінацію у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності тощо.

При цьому, зважаючи на те, що КЗпП України в нашій державі є основним кодифікованим законодавчим актом, що регулює питання з приводу праці, слід зауважити, що цей акт також містить низку загальних уточнюючих правил щодо поширення принципу свободи праці на окремих осіб чи на усіх осіб у залежності від певних умов. Так, наприклад, у ст. 25–1 Кодексу міститься обмеження стосовно спільної роботи родичів чи свояків (батьки, подружжя, брати, сестри, діти, а також батьки, брати, сестри і діти подружжя) на

підприємстві, в установі, організації, якщо у зв'язку з виконанням трудових обов'язків вони безпосередньо підпорядковані або підконтрольні один одному. У свою чергу, ст. 34 КЗпП України встановлюються правила та визначаються умови тимчасового переведення працівника (за його згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації) на іншу роботу на тому ж підприємстві (або на інше підприємство) в разі простою.

Проте вищезазначене не означає, що вказані норми не потребують актуалізації відповідно до сучасних потреб, зокрема тих, що враховані в проекті ТК України 2015 року. Загалом, потреба ухвалення ТК України зумовлена докорінними змінами всієї системи суспільних відносин, що відбуваються в Україні у зв'язку з формуванням ринкових відносин та соціально-економічними і політичними перетвореннями, які пов'язані, головним чином, з існуючими сучасні проблемами на ринку праці та в державі в цілому, що були викликані російською агресією й тимчасовою окупацією АР Крим та м. Севастополя, активною злочинною діяльністю збройних груп на території Донецької та Луганської областей, які тією чи іншою мірою стосуються праці людини. Слід погодитись з цього приводу із М. Бойком, який, зокрема вказує наступне: «Перехід України до ринкової економіки, інтеграція її у світове товариство економічно розвинених країн, рух капіталу, послуг та робочої сили потребують приведення національного трудового законодавства до рівня світових стандартів. Саме задля вирішення цієї актуальної проблеми у проекті ТКУ передбачено низку положень, які в перспективі адаптують національне законодавство до європейського» [23, с. 9].

Значна частина нововведень в проекті ТК України 2015 року стосується також і актуалізації регламентації свободи праці в нашій державі. Так, наприклад, у ст. 4 проекту ТК України закріплено чіткий перелік заборонених способів застосування примусової праці. До них віднесено наступні: 1) способи, які розглядаються як засоби політичного впливу чи виховання або ж як засоби

покарання за наявність певних політичних поглядів чи ідеологічних переконань або їх висловлювання; 2) способи, спрямовані на підтримання трудової дисципліни; 3) способи, що використовуються в якості методу мобілізації працівників та використання праці для потреб економічного розвитку; 4) способи, які кваліфікуються як засоби покарання за участь працівника у страйку, а також як засоби будь-якої дискримінації у сфері праці. При цьому в проекті Кодексу особлива увага зосереджена на забороні дискримінації працівників (при прийомі на роботу, просуванні по службі, наданні відпустки, звільненні тощо). Зокрема в ст. 27 проекту ТК міститься правило, відповідно до якого вимоги до працівників мають встановлюватись лише законодавством (із дотриманням вимог щодо недопущення дискримінації у сфері праці) та стосуватись наявності у працівника відповідної освіти, професійної підготовки, досвіду трудової діяльності, віку тощо (це не означає, що роботодавці не можуть встановлювати власні вимоги до працівників, якщо такі не будуть суперечити законодавству та будуть безпосередньо пов'язаними з професійною діяльністю працівника). Поряд із цим, необхідно врахувати ту обставину, що проект Кодексу оперує більш широким за своїм змістом поняттям «дискримінація», що охоплює також сексуальні домагання, які виражаються у діях сексуального характеру, поводженні, що є загрозливим, образливим та таким, що піддає експлуатації або змушує до сексуальних відносин.

Крім того, проект ТК України значно розширює поширеність дії принципу свободи праці на осіб, які не досягли 14–річного віку. Зокрема цим документом передбачається, що за письмовою згодою когось із батьків (або особи, яка їх замінює) особи, які не досягли 14–річного віку, можуть наймthemись на роботу для участі в концертах, виставах, інших заходах, а також у створенні кінофільмів або інших творів мистецтва, якщо це не завдає шкоди їхньому здоров'ю, моральному розвиткові і процесу навчання. Однак слід зауважити, що прийняття на роботу в таких випадках представників вказаної групи осіб

допускається виключно за наявності дозволу служби у справах дітей за умови погодження умов праці та її оплати з цією службою;

4) Закон України «Про зайнятість населення» [282], в ст. 3 якого, з одного боку, підтверджується право кожного вільно обирати зайнятість, а з іншого боку, забороняється примус до праці у будь-якій формі та визначається, що «добровільна незайнятість особи не може бути підставою для притягнення її до відповідальності» (у разі порушення свободи праці та інших прав у сфері зайнятості населення особа, яка зазнала порушення, посилаючись на ст. 13 Закону, може розраховувати на захист). Разом із тим, вказана стаття досліджуваного документа визначає можливі шляхи забезпечення зайнятості населення, а ст. 5 закріплює вичерпний перелік державних гарантій у сфері зайнятості населення, до яких віднесено: а) вільне обрання місця застосування праці (це також охоплює і право громадян України на трудову діяльність за кордоном, якщо така діяльність не заборонена законодавством України та держави перебування, з урахуванням того, що українські громадяни, які працюють за кордоном, захищаються законодавством України та держави перебування, якщо інше не передбачено міжнародними договорами нашої держави, згода на обов'язковість яких надана українським парламентом) та виду діяльності, вільний вибір або зміну професії; б) одержання заробітної плати (винагороди) відповідно до законодавства; в) професійну орієнтацію з метою самовизначення та реалізації здатності особи до праці; г) професійне навчання відповідно до здібностей та з урахуванням потреб ринку праці; ґ) підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями; д) безоплатне сприяння у працевлаштуванні, обранні підходящої роботи та одержанні інформації про ситуацію на ринку праці та перспективи його розвитку; е) соціальний захист у разі настання безробіття; є) захист від дискримінації у сфері зайнятості, необґрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення (відповідно до ст. 11 Закону не вважається

дискримінацією здійснення заходів щодо додаткового сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян); ж) додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян.

2. Спеціальні джерела, що поширюються на усіх осіб, на яких поширюється принцип свободи праці в Україні, однак уточнюють окремі аспекти поширеності принципу свободи праці. Ця група правових джерел охоплює законодавчі та підзаконні акти, якими врегульовуються спеціальні правові режими чи умови, що виникають в державі (чи в окремому її регіоні, однак стосуються держави), впливають на закріплення, забезпечення, охорону свободи праці державою та можливість реалізації цієї свободи власниками цієї свободи.

До таких законодавчих актів України слід, зокрема, віднести:

1) Закон України «Про охорону праці» [316]. Необхідно зазначити, що особи не лише мають право на реалізацію свободи праці у частині права на працю, але й розраховувати на працю, що буде відповідати встановленим стандартам. Безумовно, в тих випадках, коли особа бажає працювати і на ринку праці є вакансії, одну з яких вона може зайняти, той факт, що виконання трудових функцій, котрі передбачаються вакансіями, будуть пов’язані із працею, виконуваною в невідповідних санітарних умовах, не буде сприяти реалізації цією особою права на працю. На цій підставі важливість зазначеного законодавчого акта як джерела принципу свободи праці важко переоцінити;

2) Закон України «Про відпустки» [267], який у ст. 2 закріплює правило, відповідно до якого громадяни України, а також іноземці та особи без громадянства, які працюють в Україні, мають право на відпустки тоді, коли перебувають у трудових відносинах. За загальним правилом, відпустка надається працівнику з метою отримання ним змоги «відпочити та відновити свою працездатність» [2, с. 366]. Відповідно, позбавлення працівника такої можливості можна вважати примусом до праці і праця протягом періоду часу,

впродовж якого працівник мав перебувати у відпустці, є періодом експлуатації працівника, незалежно від того, нараховувалась такому працівнику заробітна платня, чи ні.

При цьому слід зауважити, що в контексті Закону України «Про відпустки» роботодавець може порушити свободу праці працівника за допомогою таких способів: шляхом примусу працівника до оплачуваної чи неоплачуваної відпустки (обмеження права на працю); шляхом ненадання відпустки працівнику тоді, коли він має на неї право (примус до праці);

3) Закон України «Про оплату праці» [312]. Нами неодноразово вже наголошувалось на важливості оплати праці працівника в процесі реалізації ним своєї свободи праці, оскільки оплата праці працівника з порушенням законодавства про оплату праці спричиняє порушення не лише його свободи праці, але й інших базових прав і свобод, які також негативним чином впливають на реалізацію особою свободи праці;

4) Закон України «Про професійний розвиток працівників» [329]. Цим законодавчим актом на державу покладається обов'язок здійснювати державну політику у сфері професійного розвитку працівників, метою якої є підвищення конкурентоспроможності працівників відповідно до суспільних потреб шляхом сприяння роботодавцю в ефективному використанні праці та забезпеченні досягнення належного професійного рівня працівниками.

3. Спеціальні джерела, що поширюються на певні групи осіб, на яких поширюється принцип свободи праці в Україні, уточнюючи питання користування цими окремими групами осіб свободою праці. Ця група охоплює сукупність нормативно-правових актів, якими врегульовується питання поширеності свободи праці на окремі групи осіб (жінок, жінок-матерів, опікунів та піклувальників, неповнолітніх осіб, державних службовців, військовослужбовців, засуджених до обмеження чи позбавлення волі, осіб з особливими потребами тощо), спеціальні способи реалізації представниками

цих груп осіб своєї свободи праці, а також спеціальні обов'язки держави та роботодавців щодо забезпечення, захисту та охорони свободи праці вказаних осіб.

Вищезазначена група джерел свободи праці складається з таких підгруп нормативно-правових актів (невичерпний перелік):

1) акти, що конкретизують користування свободою праці неповнолітніми та малолітніми особами: а) Закон України «Про охорону дитинства» [315], в ст. 21 якого визначається баланс інтересів дитини та права дитини на працю, а саме: встановлюється вік, з якого допускається прийняття дитини на роботу; зазначаються особливі правила допуску до роботи дітей, молодших 16 років; встановлюється заборона залучення дітей до найгірших форм дитячої праці, участі дітей у важких роботах і роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах та залучення дітей до праці понад встановлений законодавством скорочений робочий час. Окрім того, вказаною нормою законодавець покладає на державу обов'язок та визначає в загальних рисах порядок здійснення нею контролю та нагляду за додержанням трудових прав дитини; б) наказ МОЗ України «Про затвердження Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх» [288], що на виконання Закону України «Про охорону праці» [316] та постанови КМУ «Про заходи щодо виконання Закону України «Про охорону праці» № 64 [303], з одного – забороняє на всіх підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форм власності та видів їх діяльності застосування праці неповнолітніх на виробництвах, професіях і на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, а з іншого боку, визначає вказаний перелік робіт з важкими та шкідливими умовами праці;

2) акти, що конкретизують користування свободою праці засудженими до обмеження чи позбавлення волі. До них віднесено: а) Кримінально-виконавчий кодекс України [166], в статтях 60, 62, 118 і 119 якого визначаються умови праці

засуджених до обмеження чи позбавлення волі, питання залучення засуджених до позбавлення волі до суспільно корисної праці, а також обов'язки власника підприємства, установи, організації чи уповноваженого ним органу за місцем роботи засуджених до обмеження волі; б) Інструкція про умови праці та заробітну плату засуджених до обмеження волі або позбавлення волі, затверджена наказом Міністерства юстиції України № 396/5 [286] (діє в редакції 2016 року [272]), у п. 1.4 якої встановлена заборона на використання праці засуджених на посадах, пов'язаних з матеріальною відповідальністю, а в п. 1.5 передбачене право засуджених на припинення роботи з метою вирішення трудових та інших конфліктів. У п. 2 цього документа конкретизуються умови праці засуджених до обмеження волі, зокрема таким особам надається наступні права: право на зайнятість на виробництві виправних центрів, а також на договірній основі на підприємствах, в установах чи організаціях усіх форм власності за умови забезпечення належного нагляду за їхньою поведінкою; право на харчування та комунально-побутові послуги за встановленими законодавством нормами за рахунок виправного центру тим засудженим, які не працюють у зв'язку із захворюванням, а також з причин, від них незалежних, і не одержують за цей час заробітної плати або інших доходів. У п. 3 Інструкції уточняються умови праці засуджених до позбавлення волі, які передбачають такі правила: засуджені працюють у місцях і на роботах, які визначаються адміністрацією установи, а також залучаються до суспільно корисної праці з урахуванням наявних виробничих потужностей залежно від статі, віку, працездатності, стану здоров'я, спеціальності; вказана категорія засуджених може залучатись (в порядку черговості в неробочий час і не більш як на дві години на день) без оплати праці лише до робіт з благоустрою установ, слідчих ізоляторів і прилеглих до них територій, а також поліпшення житлово-побутових умов засуджених або до допоміжних робіт із забезпечення установ та слідчих ізоляторів продовольством; та частина представників цієї групи

засуджених, що належать до засуджених до довічного позбавлення волі, залучаються до праці тільки на території виправної колонії з урахуванням вимог тримання їх у приміщеннях камерного типу; та частина представників цієї групи засуджених, які не досягли повноліття, залучаються до праці тільки на підприємствах виховних колоній;

3) акти, що конкретизують користування свободою праці особами з інвалідністю. Найголовнішим з них є Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» [314]. Уст. 17 цього нормативно-правового акта зазначається, що з метою реалізації творчих і виробничих здібностей інвалідів та з урахуванням індивідуальних програм реабілітації їм має забезпечуватись право працювати на підприємствах, в установах, організаціях, а також займатися підприємницькою та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом. На підставі цього Закону забороняється відмова особі з особливими потребами в укладенні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення за ініціативою адміністрації, переведення інваліда на іншу роботу без його згоди з мотивів інвалідності. Однак з цього правила є такі винятки: відмова у наймі інваліда можлива, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан здоров'я особи з інвалідністю перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я інваліда. Окрім того, на підставі ст. 24 вказаного законодавчого акта, у разі відмови у прийнятті на роботу, ненаданні роботи за спеціальністю інваліду, направленому за розподілом після закінчення навчального закладу, або при недодержанні інших умов трудового договору і законодавства про працю, підприємство, установа та організація, фізична особа, яка використовує найману працю, відшкодовує витрати на його проїзд до місця роботи і назад до місця, де він проживає, а також витрати на проїзд супровідника, якщо він є необхідним. В ст. 18 зазначеного Закону визначається

сутність забезпечення прав інвалідів на працевлаштування та оплачувану роботу, в тому числі з умовою про виконання роботи вдома (така здійснюється шляхом безпосереднього звернення таких осіб до підприємств, установ, організацій чи до державної служби зайнятості, а на підставі ст. 24 інваліди після закінчення навчального закладу можуть розраховувати на вільний вибір роботи з наявних варіантів), а в ст. 18–1 закріплюється право незайнятих осіб з інвалідністю, які не досягли пенсійного віку та бажають працювати, на те, щоб бути зареєстрованим у державній службі зайнятості в якості безробітних. Разом з тим, слід заважити, що ст. 19 цього Закону для підприємств, установ, організацій (у тому числі підприємств, організацій громадських організацій інвалідів, фізичних осіб), які використовують найману працю, встановлюється норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів у розмірі 4% середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а на підприємствах з чисельністю працюючих від 8 до 25 осіб, – у кількості одного робочого місця;

4) акти, що конкретизують користування свободою праці трудовими мігрантами, мігрантами та біженцями: а) Закон України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» [324]. Особлива увага законодавцем у цьому акті звертається на закріплення та уточнення можливості працевлаштування іноземців, що отримали посвідку на тимчасове (чи постійне) проживання в нашій державі. Зокрема в ст. 5 вказаного Закону закріплені такі норми: підстави для видачі посвідки; умови працевлаштування іноземців, які відповідно до законодавства України працевлаштовуються без дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства; б) Закон України «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту» [266]. У ч. 1 ст. 13 цього документа особам, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо визнання біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту, законодавцем гарантується право на

тимчасове працевлаштування, а у ч. 1 ст. 15 особам, яких визнано біженцями або такими, що потребують додаткового захисту, гарантується рівність з громадянами України у володінні та користуванні окремими правами, зокрема, правом на працю. У зв'язку з цим, ч. 2 ст. 27 зазначеного Закону на центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту, покладається обов'язок організовувати роботу зі сприяння у працевлаштуванні особам, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо визнання біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту, та яких визнано біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту. Поряд із цим, ч. 3 ст. 29 Закону № 3671–VI зобов'язує центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері трудових відносин, забезпечувати надання у разі можливості особам, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо визнання їх біженцями або особами, що потребують тимчасового захисту, яких визнано біженцями або особами, які потребують додаткового захисту, допомоги у працевлаштуванні, забезпечувати призначення особам, яких визнано біженцями або особами, які потребують додаткового захисту, грошової допомоги, пенсій, інших видів соціального забезпечення та грошової допомоги особам, яким надано тимчасовий захист.

4. Джерела, що містять норми, якими на повноважні органи державної влади покладаються ті чи інші обов'язки, пов'язані із утвердженням, охороною і захистом свободи праці. Аналіз правових джерел, що регулюють свободу праці в нашій державі, дозволяє зробити висновок, що у відповідних актах, в яких уточняється дія принципу свободи праці щодо конкретних груп осіб чи уточняється дія цього принципу на усіх чи окремих груп осіб в залежності від умов, в яких перебуває держава, також містяться норми, якими законодавець покладає певні зобов'язання з приводу свободи праці на певні компетентні

органи влади. Поряд із цим, виходячи із того, що комплекс норм, якими здійснюється врегулювання свободи праці в державі, охоплює також норми-зобов'язання (тобто зобов'язання для органів влади), вважаємо за доцільне в якості окремої групи правових джерел свободи праці в Україні розглядати також акти-статути, якими визначається правосуб'єктність органів влади, що зобов'язані в тій чи іншій мірі утверджувати, охороняти та захищати свободу праці.

У якості прикладу слід розглянути Положення «Про Державну інспекцію України з питань праці», яке затверджене Указом Президента України № 386/2011 [319]. Вказаний підзаконний акт визначає Державну інспекцію України з питань праці (далі – Держпраці України) центральним органом виконавчої влади та покладає, серед іншого, на цей орган обов'язок щодо забезпечення реалізації державної політики з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення. Відповідно до покладених завдань Держпраці України реалізує такі функції: а) здійснює державний нагляд та контроль за додержанням роботодавцями законодавства про працю з питань трудових відносин, робочого часу та часу відпочинку, нормування праці, оплати праці, надання гарантій і компенсацій, пільг для працівників, які поєднують роботу з навчанням тощо; б) здійснює державний нагляд та контроль за дотриманням роботодавцями законодавства про зайнятість та працевлаштування інвалідів у частині: реєстрації у Фонді соціального захисту інвалідів; подання звітів про зайнятість та працевлаштування інвалідів; виконання нормативу робочих місць, призначених для працевлаштування інвалідів; в) організовує розгляд звернень громадян з питань, пов'язаних із діяльністю Держпраці України. Для виконання покладених на цей орган влади завдань Держпраці має, зокрема, наступні права: право складати у випадках, передбачених законом, протоколи про адміністративні правопорушення, розглядати справи про адміністративні

правопорушення і накладати адміністративні стягнення; право накладати у межах своїх повноважень штрафи за порушення вимог законодавства про зайнятість населення.

5. Джерела у формі прецедентної практики ЄСПЛ та інших універсальних і регіональних судових та квазісудових міжнародних урядових організацій, рішень КСУ та узагальнюючої практики вищих судових органів. Незважаючи на той факт, що правова система України не розцінює судові рішення в якості джерел права, а прецедентна практика в нашій державі декларативно не використовується, слід визнати той факт, що судові прецеденти в Україні все ж таки визнаються у певних випадках джерелами національного права, зважаючи на те, що рішення Міжнародного Суду ООН та рішення Європейського суду з прав людини (далі – ЄСПЛ) є обов'язковими для України, а національні органи влади мають враховувати ці прецеденти у своїй діяльності, зокрема в нормотворчій діяльності. Що стосується свободи праці, то її джерелами є саме прецедентні рішення Страсбурзького суду (не лише проти України), які безпосередньо стосуються таких справ: дискримінації (справи «Danilenkov and Others v. Russia» № 67336/01 [490], «Eweida and Others v. the United Kingdom» № 48420/10 [491], «Konstantin Markin v. Russia» № 30078/06 [493]), а, відповідно, і дискримінації у сфері праці; незаконних звільнень та незаконних відсторонень працівників (справи «Obst v. Germany» № 425/03 [73], «Lustig-Prean and Beckett v. United Kingdom» № 31417/96 та № 32377/96 [496], «Vogt v. Germany» № 17851/91 [74], «Oleksandr Volkov v. Ukraine» № 21722/11 [494]); заборони примусової праці (справа «Graziani-Weiss v. Austria» № 31950/06 [495]) тощо.

Окрім прецедентної практики Європейського суду, що в тій чи іншій мірі стосуються питання свободи праці, правовими джерелами свободи праці також є постанови Пленуму ВСУ («Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» [285], «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» [325, с. 271], «Про практику розгляду судами

трудових спорів» [326, с. 279] тощо) та узагальнення практики ВССУ (постанова Пленуму ВССУ «Про узагальнення практики застосування судами законодавства, що регулює матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю» [347, с. 7–74] тощо) з приводу тих чи інших аспектів свободи праці. Наприклад, у п. 12 своєї постанови від 01 листопада 1996 року № 9 Пленум ВСУ наголосив на тому, що при розгляді трудових спорів судам слід мати на увазі, що ч. 3 ст. 43 Конституції України використання примусової праці заборонено. У зв'язку з цим не можуть застосовуватись як такі, що суперечать Конституції, правила статей 32, 33, 34 КЗпП України, відомчих положень чи 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.

Отже, підсумовуючи, можна зробити наступні узагальнюючі висновки.

1. Правові джерела свободи праці не є певною сукупністю елементів – нормативно-правових актів, якими регулюється така свобода, а складною системою цих елементів, що виглядає таким чином: 1) основні джерела свободи праці в Україні (Конституція України; когентні універсальні стандарти та міжнародні договори про працю, які ратифіковані Україною у передбаченому порядку; Кодекс законів про працю України; Закон України «Про зайнятість населення»); 2) спеціальні джерела, що поширюються на усіх осіб, на яких поширюється принцип свободи праці в Україні, однак уточнюють окремі аспекти поширеності принципу свободи праці (закони України «Про охорону праці», «Про відпустки», «Про оплату праці», «Про професійний розвиток працівників»); 3) спеціальні джерела, що поширюються на певні групи осіб, на яких поширюється принцип свободи праці в Україні, уточнюючи питання користування цими окремими групами осіб свободою праці (акти, що конкретизують користування свободою праці неповнолітніми та малолітніми

особами, особами, засудженими до обмеження чи позбавлення волі, особами з інвалідністю, трудовими мігрантами, мігрантами та біженцями); 4) джерела, що містять норми, якими на повноважні органи державної влади покладаються ті чи інші обов'язки, пов'язані із утвердженням, охороною і захистом свободи праці (Положення про Державну інспекцію України з питань праці»); 5) джерела у формі прецедентної практики ЄСПЛ.

2. Правові джерела свободи праці в Україні не обмежуються лише нормативно-правовими актами трудового права, а охоплюють акти діючого законодавства, що в тій чи іншій мірі стосуються питання реалізації особами свободи праці, а також закріплення, охорони та забезпечення цієї свободи. Окрім того, питання свободи праці в Україні врегульовується прецедентною практикою Європейського суду з прав людини, а саме тими судовими рішеннями, в яких Суд вирішував питання з приводу змісту, реалізації чи утвердження цієї свободи. Певним чином питання реалізації свободи праці уточняється постановами ВСУ та узагальнюючою практикою ВССУ.

2.3 Дія принципу свободи праці в Україні за колом осіб

Свобода праці походить від природного стану людини, яка народжується вільною і повинна залишатися вільною все життя [80, с. 34]. Проте, як уже нами зазначалося вище, свобода праці не є безмежною, оскільки обмежується законом, а принцип свободи праці, відповідно, реалізується та захищається в певних, визначених законом, межах та порядку. Аналізуючи діюче законодавство про працю та існуючу практику забезпечення свободи праці, можна дійти до попереднього висновку, що обмеження цієї свободи та принципу свободи праці можуть мати місце у залежності від характеристики особи-власника свободи праці, а також в залежності від території, на якій

реалізується ця свобода, та зважаючи на ситуації (умови), в якій ця свобода та принцип реалізується й забезпечується.

Розглядаючи питання реалізації принципу свободи праці різними суб'єктами трудового права, слід зауважити, що свобода праці поширює свою дію за загальним правилом на всіх людей (з певного віку, у відповідних масштабах) та не обмежується лише такою категорією як працівник – суб'єкт трудового права, якому притаманні трудові права та свободи. З цих підстав суб'єктів-власників свободи, які реалізують або здатні (чи фактично не здатні) реалізувати свою свободу, необхідно розглядати в ширшому сенсі, що дозволить більш комплексно проаналізувати реальні їх можливості в питанні реалізації свободи в порівнянні з абстрактним суб'єктом-власником свободи праці, з одного боку, а також поширеність дії на них принципу свободи праці, з іншого боку.

Зважаючи на значну кількість можливостей виділення різних груп зазначених суб'єктів за характерними дискримінаційними ознаками, а також враховуючи доцільний обсяг дисертації, в рамках нашого дослідження розглянемо найбільш уразливі соціальні групи людей, на яких своєрідно поширює свою дію принцип свободи праці.

1. Чоловіки та жінки. Статеве розмежування людини в площині права на сьогоднішній день зведено до мінімуму у зв'язку із гарантуванням рівноправ'я чоловіків та жінок, а також у зв'язку із боротьбою із так званим «статевим шовінізмом». Рівноправність жінок з чоловіками у сфері трудових відносин забезпечується наданням першим рівних з чоловіками можливостей у процесі найму на роботу, формуванні розміру винагороди за працю та в процесах кар'єрного просування по роботі чи по службі. Саме тому з метою забезпечення фактичної рівноправності жінок з урахуванням особливостей жіночого організму трудове законодавство передбачає спеціальні правила підвищеної охорони праці працюючих жінок, спеціальні пільги та додаткові гарантії їх

трудових прав [200, с. 220]. Таким чином, з одного боку, чоловік та жінка в трудовому праві визначаються рівноправними, тобто суб'єктами, яким повинні надаватись однакові можливості у трудових правовідносинах, уникаючи дискримінації жінок у сфері зайнятості, а з іншого боку, трудове законодавство встановлює особливий режим праці жінок і додаткові пільги та переваги для працюючих жінок, однак, як зазначає молдовська вчена Б.І. Сосна, таке відбувається лише «з метою забезпечення фактичної рівноправності жінок з чоловіками» [393, с. 159]. На підставі вищезазначеного можна зробити попередній висновок, що декларативно чоловіки та жінки рівні у своїх можливостях, однак жінок законодавство захищає більшою мірою, аніж чоловіків, що вказує на фактичне викривлення базисного рівноправ'я. Загалом, з цього приводу варто наголосити на тому, що «рівноправ'я» чоловіків та жінок у трудовому праві виправдано досить умовне поняття, оскільки:

1) жінки є більш захищеними законодавством у зв'язку із вимогами часу та специфікою існуючої ментальності народу і свідомості суспільства. Незважаючи на те, що в міжнародно-правових актах та конституційних актах всіх цивілізованих держав світу забороняється статевий шовінізм, випадки дискримінації жінок за ознакою статті до цих пір є досить поширеним явищем на практиці у всіх державах світу, а сама така шовністська практика знаходить виправдання у значної частини суспільства. З цього приводу Комітет з питань захисту прав жінок та гендерної рівності Конфедерації вільних профспілок України, зокрема відмічає, що в Україні спостерігається нерівність чоловіків та жінок на ринку праці: існує розрив у розмірі заробітної платні, гендерна сегрегація та доступ до гідної зайнятості. Згідно з даними Державної служби статистики України середньомісячна заробітна плата жінок у 2015 році була на 27% менша, ніж чоловіків – 3 437 грн. та 4 676 грн. відповідно. Єдина галузь, де жінки отримують більше чоловіків, – «діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування»: 3 073 грн. проти 3 002 грн., а в усіх інших

галузях економічної діяльності більше заробляють чоловіки [169]. Поряд із цим, в дослідженні Центру Разумкова «Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України» 2016 року зазначається, що більше половини (53%) опитаних респондентів вважають, що в Україні не існує дискримінації за ознакою статі, і жінки, і чоловіки мають рівні права: таку позицію поділяють 58% чоловіків та 48% жінок. З існуванням дискримінації стосовно обох статей погодились однакові частки опитаних чоловіків і жінок (по 16%), а з тезою про існування дискримінації стосовно жінок погодились 22% жінок і в 2 рази менше чоловіків (11%) [47, с. 197]. У свою чергу, результати дослідження «Українські ландшафти дискримінації», що було проведене в 2016 році за підтримки Європейської Комісії інформаційним центром «Майдан Моніторинг» та дослідницьким бюро «Sociologist», вказують на те, що близько половини громадян України вважають необґрунтованою трудову дискримінацію жінок: 44% опитаних висловилися про необґрунтовану дискримінацію працівниць (на заході України – 52%, на півдні держави без урахування тимчасово окупованих АР Крим та м. Севастополь – 50%, на сході України без урахування територій, фактично підконтрольних терористичним формуванням – 49% та в центрі країни – 31%) [191; 406].

Проте слід зробити наголос також на тому, що на сьогоднішній день все ж таки своєрідними агресорами-дискримінаторами за ознакою статі стають все більше саме жінки. З одного боку, жінки, які займають керівні посади, досить часто дискримінують чоловіків з тих мотивів, що ті є чоловіками. З іншого боку, жінок-працівників дискримінують саме інші жінки-працівники, які займають керівні посади. Зокрема в доповіді британського дослідницького центру «Business in the Community» з приводу реалізації проекту «Project 28–40» зазначається, що більше половини опитаних жінок (в рамках дослідження було опитано 23 000 жінок) зізнались в тому, що на роботі фактично відсутня статева війна (тобто дискримінаційне протистояння між чоловіками та жінками), однак

ці респондентки зазнають утисків і принижень на роботі саме з боку інших жінок: кожна четверта працівниця зізналася, що страждає від жінки-керівника, яка перевантажує її роботою та постійно критикує, а також страждає від зайвого контролю або іншого виду зловживання владою або службовим становищем жінкою-керівником; кожна восьма працівниця стикалася з образами сексистського характеру. У доповіді також відзначається, що найбільш важко доводиться жінкам до 30 років, які намагаються поєднувати кар'єру та сімейне життя, заводячи дітей: три чверті таких співробітниць не вірять у те, що народження дітей не посилить їх проблеми на роботі [525, p. 22–24];

2) жінки є більш захищеними законодавством у зв'язку із фізіологічними та психологічними особливостями жіночого організму. Регулюванню праці жінок присвячена, зокрема, глава XII Кодексу законів про працю України, в якій закріплено низку норм, пов'язаних з материнством. Цими нормами Кодексу передбачається встановлення полегшених умов праці (заборона залучати до роботи в нічний час, до понаднормових робіт, до роботи у вихідні дні, відправляти у відрядження без їх згоди тощо), надання пільг (спеціальна відпустка, перерва на годування дитини тощо), використання праці жінок, що мають дітей, на роботі з неповним робочим тижнем, використання змінного графіка роботи, надомної роботи, спеціальні види соціального страхування. Окрім того, положення КЗпП України регламентують також і питання безпеки праці вагітних жінок та матерів, які виховують неповнолітніх дітей. Так, ст. 33 Кодексу заборонено тимчасове переведення на іншу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дитину-інваліда або дитину віком до шести років, без згоди таких працівників. Вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку й обслуговування, а статті 56, 63, 175–177 КЗпП України забороняють залучення вагітних жінок і матерів дітей до трьох років до роботи у нічний та позаурочний час. У ст. 178 Кодексу зазначається, що жінки вказаної категорії можуть бути переведеними на легку роботу або таку, що не

викликає впливу несприятливих факторів на здоров'я жінки та її майбутньої дитини (при цьому зберігається заробіток за попереднім місцем працевлаштування жінки). Якщо ж на виробництві неможливо знайти легшу або нешкідливу роботу для такої жінки, то вона підлягає звільненню від роботи зі збереженням середнього заробітку. Разом з тим, жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, а також, за її бажанням, відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди допомоги відповідно до законодавства (така відпустка передбачена також для жінок, які усиновили дітей) [381, с. 50].

Таким чином, можемо дійти висновку, що дія принципу свободи праці відносно жінок є двоякою: з одного боку, жінки мають більш привілейоване становище у порівнянні з чоловіками (у зв'язку із цим можемо зробити висновок, що дія зазначеного принципу відносно чоловіків обмежена його особливою дією цього відносно жінок), зважаючи на психофізіологічні особливості жіночого організму, а, з іншого боку, посилаючись на ці особливості жіночого організму, законодавець обмежує дію принципу свободи праці відносно жінок задля захисту їх здоров'я (чи здоров'я їх дитини, якщо жінка, наприклад, знаходиться у стані вагітності), у зв'язку із чим з'являється ілюзія привілейованого становища чоловіків, наприклад, на роботах, пов'язаних із важкою фізичною працею чи із працею, що є особливо небезпечною для здоров'я людини, що вказує, навпаки, на наявність трудової сегрегації окремих груп чоловіків у «небезпечних професіях».

2. Малолітні та неповнолітні особи. З метою приведення діючого законодавства України про захист прав дитини та охорону дитинства до вимог Конвенції ООН «Про права дитини» [321, с. 205] 26 квітня 2001 року Верховною Радою України було прийнято Закон України «Про охорону дитинства» [315], який підтверджує свободу праці дитини, уточнюючи її відносно дитини. Так, у ст. 21 вказаного законодавчого акта встановлено, що

порядок застосування праці дітей визначається законодавством України про працю, при цьому вік, з якого допускається прийняття дитини на роботу, становить 16 років. Неповнолітні мають прийматись на роботу лише після попереднього медичного огляду (організовується за кошти власника або уповноваженого ним органу) за наявності письмового медичного висновку про відсутність протипоказань для участі у трудовій діяльності (слід звернути увагу на те, що обов'язок щодо щорічного обов'язкового профілактичного медичного огляду діє і з моменту досягнення повноліття, тобто до досягнення 21 року). Таким чином, особи віком до 18 років, які мають встановлені протипоказання для участі у трудовій діяльності, не можуть вступати у трудові правовідносини. Певна річ, що такий превентивний бар'єр для реалізації неповнолітніми свободи праці на шкоду власному здоров'ю, зумовлений охороною дитинства, проте викликає сумнів з приводу його справедливості у існуючому категоричному вигляді. Вважаємо, що діти не повинні допускатись до виконання трудових обов'язків, якщо встановлено, що їм протипоказана навіть робота з малим навантаженням та на нединамічних роботах. У іншому випадку для дитини повинні бути прописані певні рекомендації щодо нешкідливого для неї можливого об'єму роботи за аналогом дітей-інвалідів та дітей з вадами фізичного і розумового розвитку, яких законодавчо не позбавлено можливості реалізувати свою свободу праці (участь таких неповнолітніх у трудовій діяльності забезпечується шляхом створення відповідної мережі робочих місць).

Разом із тим варто зауважити, що законодавець дозволяє користуватись свободою праці також дітям, що не досягли 16 років, однак з урахуванням наступного: а) такі діти за письмовою згодою одного з батьків (або особи, яка замінює батьків) приймаються на роботу, якщо вона не завдає шкоди їх здоров'ю та навчанню; б) тривалість робочого часу таких дітей не може шкодити потребам їх розвитку та професійної підготовки; в) час, витрачений дитиною за згодою власника або уповноваженого ним органу на професійну

підготовку в межах встановленого законодавством робочого часу, має зараховуватись в якості робочого часу.

У будь-якому разі особи віком до 18 років не можуть бути залученими [101, с. 95–98]:

1) до найгірших форм дитячої праці, які включають наступні їх види: а) усі форми рабства або практика, подібна до рабства; б) використання, вербування або пропонування дитини для зайняття проституцією, виробництва порнографічної продукції чи порнографічних вистав; в) використання, вербування або пропонування дитини для незаконної діяльності; г) робота, яка за своїм характером чи умовами, в яких вона виконується, може завдати шкоди фізичному або психічному здоров'ю дитини. Вказаний позитивний бар'єр до реалізації неповнолітніми своєї свободи праці виправданий та обумовлений турботою держави про осіб віком до 18 років, психофізичний стан яких за загальним правилом є ще таким, що формується та потребує уваги, оскільки вказаний делікатний психофізичний стан досліджуваної категорії осіб автоматично відносить їх до умовної «групи ризику», тобто групи людей, які не завжди здатні на рівні повнолітніх захистити свої права, опротестувати порушення своїх прав, а також більшою мірою піддані негативному впливу оточуючих – є особливо сугестивними (з цієї причини, дуже часто діти стають об'єктами торгівлі людьми, проституції тощо);

2) до участі у важких роботах і роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці. Перелік робіт з важкими та шкідливими умовами праці затверджено наказом МОЗ України «Про затвердження Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх» [288], в якому до таких робіт, зокрема, віднесено: гірничі роботи, будівництво метрополітенів, тунелів і підземних споруд спеціального призначення; геологорозвідувальні та топографо-геодезичні роботи; металургійні виробництва; виробництво і передача

електроенергії та теплоенергії (енергетичне господарство); добування і переробка торфу, а також переробка нафти, газу сланцю та вугілля, вироблення синтетичних нафтопродуктів, нафтових масел і мастил; хімічні виробництва; нафтохімічні виробництва; мікробіологічні виробництва; виробництво медикаментів, медичних, бактеріальних і біологічних препаратів та матеріалів; машинобудування і металообробка; суднобудування і судноремонт, а також виробництво і ремонт літальних апаратів, двигунів та їх обладнання; електротехнічна промисловість та радіотехнічне й електронне виробництво; промисловість будівельних матеріалів; виробництво керамічних, фарфорових і фаянсових виробів, а також скла та виробів із скла; будівельні, монтажні та ремонтно-будівельні роботи; лісозаготовчі роботи, лісосплав, підсочка лісу та деревообробні виробництва; виробництво целюлози, паперу, картону та виробів з них тощо.

Разом з тим, з вказаного правила є винятки, які передбачають в окремих випадках можливість працевлаштування працівників на роботи, що закріплені в Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх. Це виправдовується наступними обставинами: а) обмеженістю варіантів працевлаштування на ринку праці в певних місцевостях. Незважаючи на те, що Перелік забороняє виконання неповнолітніми відкритих гірничих робіт і робіт на поверхні шахт та розрізів діючих і тих, що будуються, зокрема забороняє виконувати геологорозвідувальні та топографо-геодезичні роботи (за професіями: «каротажник», «перфораторник», «промивальник проб» тощо), дозволяється допуск осіб з 17 років до робіт у геологознімальних, геологопошукових і геофізичних партіях у гірських районах, якщо вказані особи постійно мешкають у цих регіонах; б) можливістю працювати на небезпечних роботах за відносно безпечними професіями. Зокрема, незважаючи на те, що праця осіб до 18 років на транспорті заборонена, вказаний Перелік допускає можливість допуску до

роботи осіб з 17 років за такими професіями: «матрос», «моторист-матрос», «рульовий (кормовий)», «рульовий моторист», «кухар», «радіооператор», «слюсар-судноремонтник, зайнятий на слюсарних роботах у цехах»; в) можливістю працювати на небезпечних роботах в тій мірі, коли їх небезпечність гранично допустима (допустима самими умовами праці або певним віком неповнолітнього). Так, наприклад, неповнолітнім заборонено виконувати будівельні, монтажні та ремонтно-будівельні роботи, зокрема, за професією «землекоп», проте дозволено допускати юнаків з 17 років до такої роботи по I та II розряду, крім робіт у виїмках глибиною понад 2 метри. Керуючись такою логікою, неповнолітнім заборонено виконувати судноремонті роботи та роботи у суднобудуванні за професіями «слюсар-судноремонтник» та «суднокорпусник-ремонтник», однак дозволено допуск до цієї роботи за вказаною професією юнаків з 17 років, крім зварювальних робіт і робіт в обмеженому просторі суден.

Гранична допустимість небезпечності окремих небезпечних робіт може констатуватись наявністю у виконанні небезпечної роботи певних механізаторських характеристик трудового процесу, що знижує рівень небезпечності небезпечної роботи. Наприклад, Перелік забороняє залучати неповнолітніх до відкритих гірничих робіт і на поверхні шахт та розрізів діючих і тих, що будуються, за професією «вивантажувач на відвалах», хоча дозволяє допуск до роботи за цією професією юнаків з 17 років за умови механізації трудових процесів.

Що ж стосується такої ознаки як вік юнака, при досягненні якого незалежно від зміни умов праці (тобто навіть тоді, коли умови залишаються небезпечними чи шкідливими для неповнолітнього) така особа допускається до виконання заборонених робіт, то таким вважається 17 років. Тобто сам факт досягнення особою цього віку дає підстави вважати, що окремі небезпечні чи шкідливі роботи вона може виконувати, розуміючи небезпечність та

шкідливість цих робіт, а також те, що особа у такому віці усвідомлює й може дотримуватись відповідних правил техніки безпеки. Зокрема Переліком встановлено, що з 17 років особу можна допускати до окремих небезпечних чи шкідливих робіт за такими професіями: «коваль-бурозаправник», «лампівник, зайнятий заправкою лужних акумуляторів», «машиніст конвеєра», «апаратник згущувачів», «концентраторник», «фільтрувальник, зайнятий на збагаченні і розсортуванні вугілля і сланцю», «шляховий робітник, зайнятий на плінтовці каменю і посадках шашки», «тесляр, зайнятий на заготівлі кріпильного лісу», «вивертальник, зайнятий на вивертанні халяв чобіт вручну»; г) наявністю у неповнолітнього необхідної спеціальної правоздатності та дієздатності. За їх існування презюмується потенція психіки такої особи щодо уникнення негативних наслідків і зменшення ризиків, обумовлених виконанням певних важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці. Наприклад, забороняючи неповнолітнім працю на транспорті, Перелік допускає застосування праці осіб не молодше 17 років (юнаків) на самохідних сільськогосподарських машинах за наявності у них посвідчення на право керування цими машинами, виданого у встановленому порядку. Випускники середніх загальноосвітніх навчально-виховних закладів (юнаки), які закінчили курс трудового навчання з професії «механізатор» і одержали у встановленому порядку відповідне посвідчення на право керування самохідними сільськогосподарськими машинами, можуть допускатися до роботи на вказаних машинах до досягнення 17–річного віку під керівництвом досвідчених механізаторів-наставників за умови суворого дотримання діючих санітарних норм і правил та гігієнічних нормативів; ґ) необхідністю проходження виробничої практики (виробничого навчання). Якщо особи, які не досягли 18–річного віку і навчаються у професійно-навчальних закладах, повинні знаходитись на виробництвах, професіях і на роботах, включених до Переліку, то перебування цих осіб на відповідних виробництвах, професіях і на роботах є

допустимим, однак якщо: на цих виробництвах, професіях і на роботах суворо дотримані умови діючих санітарних норм і правил, а також правил і норм щодо охорони праці; граничний час цього перебування неповнолітніх не перевищує чотирьох годин;

3) на підземних роботах. У зв'язку із тим, що законодавство не уточнює які саме підземні роботи заборонено виконувати особами віком до 18 років, доходимо висновку, що до їх переліку входять і підземні гірничі роботи (розвідка корисних копалин, відкриття родовищ корисних копалин, підготовка до виїмки, очисна виїмка), і будівництво метрополітенів, тунелів та підземних споруд спеціального призначення тощо;

4) до праці понад встановлений законодавством скорочений робочий час, а також до нічних робіт і робіт у вихідні дні. Скорочена тривалість робочого часу – це норма, яка в певних межах є обов'язковою для сторін трудового договору, що не виключає відхилень від неї у правових формах, котрі допускаються законом. Для працівників віком від 16 до 18 років скорочена тривалість робочого часу становить 36 год. на тиждень, а для працівників віком від 15 до 16 років скорочена тривалість робочого часу становить 24 год. на тиждень. Така сама скорочена тривалість робочого часу встановлена для учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних навчальних закладів і студентів вищих навчальних закладів першого та другого рівнів акредитації віком від 14 до 15 років, які працюють відповідно до ч. 3 ст. 188 КЗпП України. У ч. 1 ст. 51 КЗпП України при цьому дуже невдало зазначається, що скорочена тривалість робочого часу (24 год. на тиждень) встановлюється для учнів віком від 14 до 15 років, «які працюють в період канікул». Насправді ця скорочена тривалість робочого часу застосовується до працівників віком від 14 до 15 років завжди: як тоді, коли вони працюють у період канікул, так і тоді, коли вони працюють протягом навчального року у вільний від навчання час [372]. Що ж стосується заборони праці неповнолітніх надурочно та у нічний час чи у вихідні дні, то

слід врахувати, що відповідно до ч. 3 ст. 54 КЗпП України нічним вважається час з 22 години до 6 години, а надурочними, зважаючи на вимогу ч. 1 ст. 62 КЗпП України, вважаються роботи понад встановлену тривалість робочого дня; вихідними ж днями є дні, що, виходячи зі ст.ст. 67–69 КЗпП України, за належно затвердженим графіком роботи підприємства є для працівника вільними від виконання його трудових обов'язків.

Таким чином, незважаючи на те, що принцип свободи праці поширений на неповнолітніх та малолітніх, законодавцем нормативно уточнена дія цього принципу відносно вказаної категорії осіб, що обумовлено потребами особливого захисту осіб віком до 18 років. Держава в питанні забезпечення права на працю у частині охорони дитинства виступає абстрактним опікуном чи піклувальником, який «опікує» дітей та «піклується» про дітей, зокрема шляхом обмеження їх можливостей реалізації свободи праці. Вказане виражається в тому, що будь-які обмеження зазначеної свободи та дії принципу цієї свободи відносно неповнолітніх та малолітніх обумовлені лише турботою про їх психофізіологічне здоров'я та нормальне існування, яке охоплює також і розвиток цих осіб.

3. Особи з інвалідністю (особи з обмеженими можливостями). Кожна десята людина на Землі [71, с. 2] – інвалід, тому, поза всяким сумнівом, проблеми інвалідності є проблемами усього людства – загальнолюдськими проблемами. При цьому феномен інвалідності тісно пов'язаний з цілою низкою гострих актуальних проблем. Соціальна ізоляція та замкнуте коло «інвалідність – неможливість отримати гідну освіту – неможливість знайти роботу – злидні» – це реальність, з якою стикаються мільйони людей по всьому світу, та реальність, від якої не застрахований абсолютно ніхто [375, с. 100]. Зважаючи на це, слід зауважити, що в сучасній Україні питання захищеності осіб з обмеженими можливостями та поширеності на них принципу свободи праці є вкрай актуальним, що пов'язано з тенденцією збільшення кількості людей з

інвалідністю. Таке зростання чисельності осіб з інвалідністю, як зазначають фахівці, зумовлене суперечливим соціально-економічним розвитком українського суспільства, що призвів до зниження рівня життя більшості людей, незадовільного стану системи охорони здоров'я, недостатньої безпеки та охорони праці, низького рівня екологічної культури, наявності різноманітних катаклізмів – природних, екологічних, воєнних, наслідками Другої світової війни, війн в Афганістані та на інших територіях, Чорнобильської катастрофи [163], а сьогодні, в першу чергу, – наслідками Євромайдану, під час якого багато активістів отримали серйозні поранення, що спричинили інвалідність, а також наслідками триваючої антитерористичної операції на окремих територіях Донецької та Луганської областей.

Законодавство України як законодавство демократичної і соціальної держави проголошує рівність осіб з інвалідністю із особами, що не мають інвалідності. У цьому аспекті відносно інвалідів можуть застосовуватись три види розуміння їх рівності з іншими людьми: 1) формальна рівність, яка передбачає ігнорування інвалідності як юридично несуттєвої характеристики; з позиції формальної рівності нерівне поводження з особами на підставі даної характеристики визнається негативним стереотипом; з метою забезпечення доступу інвалідів до суспільних благ разом з іншими членами суспільства необхідно врахувати ознаки інвалідності, так як в цілях досягнення інвалідами рівності потрібно, наприклад, адаптувати об'єкти соціальної інфраструктури для доступу інвалідів або змінювати для них існуючі умови праці; 2) рівність результатів, яка проявляється в ситуації, коли, наприклад, працюючий інвалід отримує таку ж заробітну плату як і звичайний працівник, але при цьому має особливі потреби та несе певні витрати, які пов'язані з його інвалідністю. Вказаний підхід заснований на рівних цінностях та рівній людській гідності всіх людей, відповідно, при розподілі суспільних ресурсів слід виходити з того, що не допускаються ситуації, коли рівні люди в нерівній мірі володіють цими

ресурсами; 3) рівність можливостей. Вона характеризується тим, що можливості, надані людині в житті, не можуть бути поставлені в залежність від чинників, які виникають в результаті відношення до такої людини інших людей і не піддаються контролю з боку цієї ж людини. Рівність можливостей надає однакові шанси, але не забезпечує рівнозначні результати, тобто парадигма однакових можливостей розглядає стереотипи і структурні бар'єри в якості свого роду перешкод для включення інваліда в суспільне життя, в зв'язку з чим інвалідність слід ігнорувати, коли ті чи інші дії ґрунтуються на стереотипах, чого можна досягти за допомогою заборони прямої дискримінації за ознакою інвалідності, але при цьому інвалідність повинна враховуватися, якщо мова йде про адаптацію навколишнього середовища та організацію суспільного життя з метою інтеграції інвалідів [78, с. 4–6; 449, с. 128–129].

У рамках поставленого питання необхідно визнати, що свобода вибору виду зайнятості інвалідів обмежена, передусім, станом їх здоров'я й пов'язаним з ним обмеженням у професійній мобільності, що є найважливішою умовою підвищення конкурентоспроможності на сучасному ринку праці. Також слід враховувати, що важливу роль в цьому відіграє саме ринкова економіка, яку розбудовує незалежна Україна. Така економіка має не лише позитивні тенденції (регулювання попиту і пропозиції, підвищення якості продукції тощо), а й умовно негативні: ринкова економіка не покликана вирішувати соціальні питання, вони повинні залишатися прерогативою держави [167, с. 152]. Тобто захистом й забезпеченням свободи праці інвалідів має займатись соціальна держава, а не підприємці. Власне, особи з інвалідністю отримують реальне право вибору – дійсну свободу праці, при якій такі вони самостійно вирішують, чи одержувати їм допомогу від держави по максимуму, чи спробувати заробити собі на життя самостійно. Таким чином, як зазначає М.Л. Новиков, реалізується як перший компонент права на працю – отримання можливості заробляти собі на життя своєю працею, так і другий його компонент – вільно вибирати працю

або вільно на неї погоджуватися, тобто, в тому числі, і не працювати [202, с. 34]. Проте свобода у виборі поведінки реалізації своєї свободи праці не обмежується лише можливістю вибору особою з інвалідністю звертатись за допомогою у працевлаштуванні до держави, чи працевлаштовуватись самостійно. Інвалід має право не займатись ніякою трудовою діяльністю (навіть тоді, коли він фізично та психологічно може виконувати таку роботу), що є важливою обставиною, зважаючи на те, що на практиці мають місце випадки, коли інвалідів примушують до праці, особливо тоді, коли ті не можуть захиститись від насильства (це стосується як порнографічної індустрії, так і примусу до зайняття жебрацтвом тощо). Також свобода праці осіб з обмеженими можливостями виражається у можливостях вибору форми зайнятості та форми виконання своїх трудових функцій (за погодженням із роботодавцем). У цьому аспекті слід погодитись із В.Е. Теліпко, який зазначає, що інваліди, які не мають змоги працювати на підприємствах, тобто безпосередньо знаходячись кожну зміну на підприємствах, можуть займатися надомною роботою відповідно до рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та з урахуванням побутових умов [409, с. 148].

Як уже зазначалось, захистом й забезпеченням свободи праці інвалідів має займатись соціальна держава, а не підприємці, проте законодавством передбачено, що цей принцип свободи праці відносно осіб з інвалідністю у частині права на працю реалізується державою переважно саме за рахунок підприємців. Це створює певний дисонанс між інтересами працівників-інвалідів та підприємців. Так, слід зауважити, що основною формою працевлаштування осіб з обмеженими можливостями є квотування робочих місць. Квота – це мінімальна кількість вакансій для працевлаштування осіб, які потребують соціального захисту. У багатьох країнах існують закони, які визначають обов'язок роботодавців виділяти та резервувати спеціальні місця для інвалідів. В Україні норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів регулюється

ст. 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» [314]. Такий норматив розповсюджується на всі підприємства, установи та організації незалежно від форми власності та господарювання, де кількість працюючих становить вісім та більше осіб [71, с. 2]. Однак така роль держави в спеціальній юридичній літературі піддається гострій критиці та часто визнається обтяжуючою для неї, з одного боку, та для підприємців, з іншого боку. Більшою мірою це стосується питання працевлаштування людей з інвалідністю на спеціалізованих підприємствах. Таке працевлаштування, на думку М.Л. Новикова, не може бути державною та громадською метою. В цілому більшість країн поступово відмовляється від системи спеціалізованих підприємств, які гарантують працевлаштування інвалідів. Це, як зазначає М.Л. Новиков, викликано двома основними причинами: а) підприємства, що надають особам з особливими потребами гарантоване (або забезпечене відповідними засобами, у тому числі й грошовими коштами) працевлаштування, виявились, що в повній мірі закономірно, суттєвим фінансовим тягарем для державного бюджету (між тим, більшість з тих, хто вивчає означену проблему, згідно з тим, що «реалізація концепції підтримки на робочому місці в умовах вільного ринку» є більш економічно вигідною; у зв'язку із тим, що оплата праці на спеціалізованих підприємствах часто виявляється чисто символічною, то, по суті, їх можна вважати ще одним різновидом форм соціального захисту людей з інвалідністю, але ніяк не способом залучення їх в економічну діяльність суспільства); б) практика залучення інвалідів у вільний ринок праці, як правило, відповідає загальним цілям політики щодо осіб з особливими потребами [201, с. 25].

Таким чином, аналізуючи дію принципу свободи праці відносно осіб з особливими потребами, слід зауважити, що у силу ряду об'єктивних причин (таких як фізичні чи психологічні вади самих осіб з інвалідністю) представники цієї групи осіб на ринку праці обмежені у виборі можливостей для

працевлаштування (ці особи можуть працювати лише на роботах, які дозволяють виконувати їх вади, а також на роботах, що відповідають законодавчо встановленим умовам спеціальної гігієни та безпеки праці). У силу наявності ряду суб'єктивних причин (неефективна підтримка державою прав та інтересів інвалідів, невигідність наймання осіб з інвалідністю, зокрема, через їх не завжди реальну конкурентоспроможність – «ресурсовіддачу») особи з особливими потребами не скрізь можуть займати активні вакансії, навіть тоді, коли їх можливості та професійні навички є адекватними заявленим до потенційних працівників вимог. Викривлення вільної конкуренції інвалідів на ринку праці, що обумовлене об'єктивною потребою у піклуванні соціальною державою про таких осіб та взятими державою на себе міжнародними зобов'язаннями з захисту прав інвалідів (мова йде, головним чином, про такі нормативно-правові акти: Декларацію ООН про права інвалідів [213, с. 114–115], Всесвітню програму дій стосовно інвалідів [43], резолюції ГА ООН «Захист осіб з психічними захворюваннями та поліпшення психіатричної допомоги» [118], «Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів» [396, с. 292–306], Конвенцію про права осіб з інвалідністю [322] та Факультативний протокол до неї) [431], тобто практика, коли держава заохочує (інше питання, чи ефективне таке заохочення) роботодавців до наймання саме осіб з інвалідністю на начебто шкоду усім іншим потенційним працівникам, що не мають особливих потреб, є позитивною дискримінацією та виправданим обмеженням свободи праці осіб-неінвалідів, продиктованим гуманізмом, який практично завжди вступає в дисонанс з ринковою економікою [110, с. 116–117].

4. Особи, засуджені до обмеження чи позбавлення волі, та особи, які відбули покарання. Вище ми вже фрагментарно акцентували увагу на праці осіб, які відбувають покарання за кримінальні правопорушення, на предмет оцінки такої праці як обов'язкової або примусової. У цьому аспекті слід підкреслити, що норми національного кримінального законодавства не містять в

якості одного з каральних елементів обмеження волі можливість залучення засуджених, які відбувають покарання у вигляді позбавлення волі, до праці [58, с. 50], тобто така праця декларативно повністю випливає з права людини на працю, яке повинно бути узгодженим з принципом свободи праці. Однак такі норми законодавства є лише декларативними, а право на працю ув'язненого наразі не є узгодженим зі свободою праці.

До моменту внесення останніх змін в кримінальне виконавче законодавство України в нашій державі використовувалась радянська модель обов'язковості праці засуджених (така модель ще діє в ряді інших постсоціалістичних держав, зокрема в Росії). На сьогоднішній день у відповідності до абз. 9 ст. 8 КВК України [166] у редакції Закону України № 1492–VIII [269] до основних прав засуджених, зокрема, віднесено право на оплачувану працю, організовану відповідно до вимог законодавства про працю, у тому числі щодо тривалості, умов та оплати праці. При цьому тривалість робочого дня засудженого не може становити більше восьми годин, а тривалість робочого часу – більше 40 годин на тиждень. Відповідно, в ч. 1 ст. 60 Кодексу (у редакції Закону № 1492–VIII) законодавець зазначає, що засуджені до обмеження волі залучаються до суспільно корисної оплачуваної праці за строковим трудовим договором, як правило, на виробництві виправних центрів, а також на договірній основі на підприємствах, в установах чи організаціях усіх форм власності за умови забезпечення належного нагляду за їхньою поведінкою.

Таким чином, гарантуючи поширеність принципу свободи праці на засуджених до обмеження волі та уточнюючи межі дії цього принципу відносно таких осіб, законодавець в нормах КВК України прямо вказав на те, що представники вказаної групи осіб обмежені в реалізації гарантованої їм свободи праці: з одного боку, засуджені до обмеження волі можуть працювати чи відмовитись від трудової зайнятості, а, з іншого боку, особи, які бажають

працювати, обмежені у виборі професій, роботодавців тощо. Певна річ, що такі обмеження дії принципу свободи праці відносно ув'язнених обумовлені необхідністю дотримання безпеки роботодавців, суспільства та самих засуджених, а також самими цілями покарання осіб, які вчинили кримінальні правопорушення та були засуджені до обмеження волі.

Окрім того, незважаючи на те, що право на працю (як елемент свободи праці) особи декларативно зобов'язує соціальну державу забезпечити власника цього права роботою, доволі спірною є безумовність покладання на державу обов'язку з надання такої роботи ув'язненим та надання їм широкого вибору у працевлаштуванні з урахуванням принципу мультиваріативності. Особа, якій обмежили волю, фактично обмежується і в можливості користування свободою праці, позаяк на певний строк «вилучається» з вільного ринку праці та може розраховувати лише на працю, яку їй пропонують. Вказане також підтверджується частинами 2 та 3 ст. 60 КВК України, в яких зазначається, що праця засуджених до обмеження волі регулюється законодавством про працю, за винятком правил прийняття на роботу, звільнення з роботи, переведення на іншу роботу. Однак, разом із тим, засуджений може все ж таки розраховувати на можливість його переведення на іншу роботу, в тому числі і в іншу місцевість, оскільки таке переведення може здійснюватися власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом за погодженням з адміністрацією виправного центру.

Слід зауважити, що станом на 01 серпня 2016 року всього в Україні (без урахування Донецької, Луганської областей, у яких проводиться антитерористична операція, та не враховуючи АР Крим і м. Севастополь, що є тимчасово окупованими Російською Федерацією) налічується 148 установ виконання покарань, у яких міститься 61 132 засуджених, узятих під варту. На даний момент з установ виконання покарань, розміщених на території, непідконтрольній українській владі, переміщено 110 осіб [383]. Тобто,

зважаючи на кризу, що має місце на ринку праці в нашій державі, необхідно об'єктивно оцінювати можливості держави забезпечити усіх бажаючих засуджених до обмеження волі роботою, тим більше такою, яка у повній мірі задовольняла б засудженого.

Відтак, вважаємо невиправданою «відірваність» теорії від практики, коли вчені в своїх спеціальних дослідженнях про свободу праці засуджених ідеалізують потреби засуджених та демонізують державу, на яку вони покладають тягар щодо забезпечення засуджених корисною для них працею, що начебто диктується самим принципом свободи праці (хоча держава не вважається такою, що порушує принцип свободи праці у частині права на працю, коли забезпечення працею усіх бажаючих працювати є неможливим з об'єктивних причин). Зокрема С.Х. Шамсунов стверджує, що праця засуджених повинна слугувати найважливішим засобом соціалізації особистості, сприяти набуттю корисних навичок та професій, які могли б стати в нагоді людині після звільнення [450, с. 3]. Безперечно, що такою і повинна бути праця, проте, вважаємо, що будь-яка робота, яка пропонується засудженому, може сприяти його виправленню та соціалізації, якщо він забажає вдосконалюватись у виконанні своїх трудових обов'язків під час відбування покарання. За цих умов після закінчення строку ув'язнення цей засуджений міг би кваліфіковано виконувати ту ж саму роботу поза межами установи виконання покарань.

У свою чергу, А.В. Кисляков наголошує на тому, що державою порушується свобода праці засуджених. Це виражається у тому, що значна частина засуджених хоче працювати, але на практиці негативно ставиться до праці у зв'язку з її вимушеністю (праця засуджених в Росії є обов'язковою), відсутністю інтересу до конкретного виду трудової діяльності та незадоволеністю системою оплати праці [143, с. 183]. Інший російський вчений І.Є. Трет'яков вказану позицію доповнює тим, що відсутність можливості реалізувати засудженими право на працю тягне за собою неможливість

продовжувати трудовий стаж і, як наслідок, обмежує право на більш гідне пенсійне забезпечення [407, с. 168]. Такі теоретичні обґрунтування необхідності найширшого забезпечення засуджених працею, яка була би для них цікавою та корисною, є прикладом того, що будь-яку серйозну наукову ідею та думку можна звести до відвертого абсурду.

Таким чином, аналізуючи поширеність принципу свободи праці на засуджених до обмеження волі, слід враховувати, що він обмежений в тій мірі, в якій це виправдано метою та цілями обмеження волі засуджених, а забезпечення державою засуджених правом на працю (частиною свободи праці) у кожному випадку диктується реальною затребуваністю на ринку праці (який фактично закритий для засуджених) праці ув'язнених, а також наявністю необхідних умов безпеки для працюючих засуджених тими роботодавцями, які зацікавлені в укладанні трудових договорів з такими особами. Отже, володіючи свободою праці, засуджений до обмеження волі може погоджуватись виконувати запропоновану роботу чи відмовлятись від неї, а також може обирати роботу, якщо такий вибір фактично є наявним.

Поряд із цим, слід звернути увагу на те, що обмеженість поширення принципу свободи праці на засуджених діє також і після того, коли вони відбули покарання у відповідних установах. Це пояснюється тим, що такі особи є не завжди конкурентними на ринку праці: праця осіб, що відбули покарання за фінансові кримінальні правопорушення, не буде користуватись попитом серед роботодавців, які бажають найняти особу на посаду, пов'язану з матеріальною відповідальністю; праця осіб, що відбули покарання за сексуальні чи аморальні злочини (за розбещення неповнолітніх, ґвалтування, сутенерство, зйомки порнографічного матеріалу чи за наругу над могилою, іншим місцем поховання тощо), не буде користуватись попитом у роботодавців, які шукають працівників, що будуть зайняті виконанням виховної та/або педагогічної роботи з дітьми та молоддю тощо. Незважаючи на суб'єктивізм такого обмеження дії

принципу свободи праці щодо осіб, які відбули покарання, у більшості випадків це обмеження є об'єктивно виправданим, виходячи з того, що установи виконання покарання не завжди виправляють осіб, які вчинили кримінальні правопорушення. Досить часто вони, на жаль, виступають місцями «підвищення рівня кримінальної, злочинної кваліфікації».

5. Трудові мігранти, мігранти та біженці. Міграція є важливою характеристикою сучасної реальності, яка здійснює різноманітний вплив на стан та перспективи розвитку як світу в цілому, так і окремих його регіонів та країн. Наприклад, завдяки грошовим переказам трудових мігрантів з-за кордону зменшується рівень бідності в державах, з яких вони мігрували. Це сприяє розвитку торгівлі, будівництва, сільського господарства та наданню різних видів послуг, скороченню безробіття, активізації підприємницької діяльності, створенню нових робочих місць, особливо в сфері малого та середнього бізнесу. Однак, поряд з цим, трудовій міграції притаманна також і низка негативних аспектів, таких як порушення прав трудових мігрантів в країні перебування, виснаження кваліфікованих трудових ресурсів в державах-донорах робочої сили, труднощі при працевлаштуванні як на території приймаючої країни, так і після повернення на батьківщину, зростання соціальних проблем, пов'язаних з пенсійним забезпеченням, розпадом сімей, погіршенням стану здоров'я трудових мігрантів [105, с. 49–52]. На особливу увагу заслуговує також те, що під час здійснення мігрантами трудової діяльності в іноземній державі досить частими випадки їх експлуатації [119, с. 3], яка таких умовах набуває найрізноманітніших форм та найбільш жахливих масштабів. У масовому порядку поширені такі грубі порушення трудових прав мігрантів: примус працювати довше належного часу; відсутність соціальних пільг, оплачених вихідних, відпусток через хворобу тощо; примус працювати з підвищеною інтенсивністю; примус працювати без оплати або з невизначеними перспективами оплати праці. Роботодавці часто вилучають документи, що

засвідчують особу мігранта (під приводом реєстрації), що робить мігрантів ще більш уразливими. Поширені також більш серйозні форми експлуатації, пов'язані з елементами рабства та торгівлі людьми: обмеження свободи, ізоляція; обман, погрози, шантаж; примус до секс-послуг; створення умов для боргових зобов'язань працівника перед роботодавцем [421, с. XIX].

У нашій державі, яка «виступає переважно як експортер на міжнародному ринку праці» [128, с. 22], на усіх трудових мігрантів поширена свобода праці, що уточняється законами України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» [324], «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту» [266], «Про імміграцію» [305], «Про свободу пересування та вільний вибір місця проживання в Україні» [336], «Про зайнятість населення» [282], а також Порядком продовження строку перебування та продовження або скорочення строку тимчасового перебування іноземців та осіб без громадянства на території України [295]. Зважаючи на правила та стандарти, що містяться у вказаних нормативно-правових актах, а саме на норми Закону України «Про імміграцію», трудові мігранти, що бажають мігрувати до України, повинні враховувати, що дозвіл на імміграцію надається в межах квоти імміграції, яка встановлюється у відповідному порядку КМУ за категоріями іммігрантів, до яких, зокрема, відносяться висококваліфіковані спеціалісти та робітники, гостра потреба в яких є відчутною для економіки України. При цьому відповідно до ч. 1 ст. 8 вказаного законодавчого акта центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері праці, щорічно затверджує перелік спеціальностей та вимоги до кваліфікації спеціалістів і робітників, потреба в яких може бути задоволена за рахунок імміграції. Відтак, особи, які бажають мігрувати до України та працевлаштуватись за відповідною квотою, повинні спочатку отримати дозвіл на імміграцію, для отримання якої мігрант подає відповідну заяву. До цієї заяви додаються, окрім загального переліку документів, також копії документів, що

підтверджують відповідність рівня кваліфікації спеціаліста або робітника вимогам, передбаченим у переліку, затвердженому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері праці. Разом з тим, зважаючи на розпорядження КМУ «Про встановлення квоти імміграції на 2016 рік» [275] та додатку до нього, можемо дійти висновку, що Уряд передбачив квоту для мігрантів у обсязі 4 586 осіб, однак в таблиці квот за категоріями мігрантів, а саме в графі «Висококваліфіковані спеціалісти і робітники, гостра потреба в яких є відчутною для економіки України», не було передбачено квоти взагалі. На перший погляд вказане обмеження свободи праці потенційних висококваліфікованих мігрантів є начебто несправедливим, проте зазначимо, що такі дії КМУ є цілком виправданими, оскільки в Україні має місце економічна та соціально-політична криза, відбувається антитерористична операція на сході держави, а частина нашої країни тимчасово окупована Росією, а це навряд чи зможе зацікавити висококваліфікованих потенційних трудових мігрантів, які, виконуючи висококваліфіковану роботу в будь-якій іншій державі, могли б отримувати вищу заробітну платню, аніж в Україні.

По-іншому поширює свою дію принцип свободи праці на іноземців і осіб без громадянства, що вже перебувають в нашій державі на законних підставах. У ст. 26 Конституції України закріплена норма, відповідно до якої такі іноземці та особи без громадянства користуються тими самими правами і свободами, а також несуть такі самі обов'язки, що і громадяни України, за винятками, встановленими Конституцією, законами чи міжнародними договорами України. Так, зокрема, в ст. 42 Закону України «Про зайнятість населення» установлено особливості приймання на роботу іноземців, які прибули в Україну для працевлаштування на визначений строк. Іноземці та особи без громадянства на території України можуть наймати українським роботодавцем лише на підставі «дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства» – документа, який видається у порядку, затвердженому постановою КМУ № 437

[246], територіальним органом Державної служби зайнятості (на строк до одного року, якщо інше не передбачено ратифікованими Україною міжнародними договорами) та який надає право роботодавцю тимчасово використовувати працю іноземця або особи без громадянства у порядку, встановленому законодавством України.

Таким чином, вказана група людей обмежена в можливостях працевлаштування, оскільки представники цієї групи працівників можуть обирати можливості для працевлаштування лише серед тих варіантів, надавач яких має відповідний дозвіл на застосування праці іноземців. Окрім того, роботодавець, який бажає найняти іноземця та, відповідно, звертається за дозволом, повинен враховувати, що такий документ йому може бути надано лише за умови, що в Україні чи в окремому її регіоні відсутні кваліфіковані працівники, які спроможні виконувати відповідний вид роботи, або є достатнє обґрунтування доцільності застосування їх праці, якщо інше не передбачено ратифікованими Україною міжнародними договорами. Отже, з цього випливає, що обмежене поширення дії принципу свободи праці на іноземців та осіб без громадянства, що на законних підставах проживають на території нашої держави, обумовлене, по-перше, потребою у контролі залучення праці іноземців для унеможливлення експлуатації мігрантів, які в силу свого вразливого правового статусу та часто недостатньої обізнаності в українському законодавстві знаходяться в «зоні ризику», про що вже вище зазначалось. По-друге, вказане обмеження продиктоване протекціоністськими заходами нашої держави на ринку праці (тобто потребою захисту власних трудових ресурсів, що виражається у викривленні конкуренції трудових ресурсів на ринку), які пом’якшуються лише відносно громадян тих держав, з якими Україна уклала відповідні міжнародні договори про взаємні пом’якшення умов працевлаштування для громадян держав-сторін відповідних договорів.

Однак зовсім іншими підставами обумовлене обмеження іноземців у призначенні їх на посаду або в трудовій діяльності, коли відповідно до законодавства призначення на відповідну посаду або впровадження відповідного виду діяльності пов'язане з належністю до громадянства України, якщо інше не передбачено ратифікованими Україною міжнародними договорами. Таке обмеження продиктоване національною безпекою (якщо трудова діяльність може бути пов'язана, наприклад, з державною таємницею чи з іншою інформацією, передача якої іншій державі може зашкодити Україні, особливо сьогодні, коли проти нашої держави триває російська агресія), конституційними стандартами про представленість в органах влади лише громадян України (аналогічна вимога регламентована в більшості держав, що переконанні в тому, що виконувати конституційні приписи з повною відповідальністю можуть лише громадяни власної держави) тощо. Тобто вказане обмеження дії принципу свободи праці іноземців є повністю виправданим у теоретичному та практичному сенсі і може оперативним чином змінюватись в інтересах України (прикладом цьому є практика надання найбільш кваліфікованим іноземцям громадянства України та посад в Уряді, також посад в інших стратегічних органах влади нашої держави, що потребують модифікації, яку начебто спроможні здійснити лише кваліфіковані іноземці).

Слід також звернути увагу на те, що українським законодавцем передбачається можливість для іноземців працевлаштуватись без дозволу. Відповідно до ст. 42 Закону України «Про зайнятість населення» без такого дозволу працевлаштовують лише представників таких категорій осіб: іноземців, які постійно проживають в Україні; іноземців, що набули статус біженця відповідно до законодавства України або одержали дозвіл на імміграцію в Україну; іноземців, яких визнано особами, що потребують додаткового захисту, або яким надано тимчасовий захист в Україні; представників іноземного морського (річкового) флоту та авіакомпаній, які обслуговують такі компанії на

території України; представників закордонних засобів масової інформації, акредитованих на території України; спортсменів, які набули професійного статусу, артистів та працівників мистецтва для роботи в Україні за фахом; працівників аварійно-рятувальних служб для виконання термінових робіт; працівників іноземних представництв, зареєстрованих на території України в установленому законодавством порядку; священнослужителів, які є іноземцями і тимчасово перебувають в Україні на запрошення релігійних організацій для провадження канонічної діяльності лише в таких організаціях з офіційним погодження з органом, який зареєстрував статут (положення) відповідної релігійної організації; іноземців, які прибули в нашу державу для участі в реалізації проектів міжнародної технічної допомоги; іноземців, які прибули в Україну для провадження викладацької та/або наукової діяльності у вищих навчальних закладах на відповідне запрошення. При цьому відповідно до абз. 2 ч. 4 ст. 5 Закону України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» для іноземців та осіб без громадянства, працевлаштування яких відповідно до законодавства України здійснюється без «дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства», замість такого дозволу надається трудовий договір (контракт), а для осіб, які мають статус закордонного українця, – трудовий договір (контракт) та посвідчення закордонного українця.

Підводячи підсумок вищевикладеному, можемо зробити наступні узагальнюючі висновки.

1. У сучасній Україні, незважаючи на те, що на рівні Конституції декларується рівність можливостей, зокрема і у сфері праці та зайнятості, поширення принципу свободи праці є неоднаковим на всіх громадян та осіб, що на законних підставах знаходяться на території нашої країни. Трудове законодавство конкретизує, уточнює масштаби та межі поширеності міжгалузевого принципу свободи праці на окремих груп осіб, що групуються на

підставі певних специфічних спільних для них характеристик, до яких належить: гендерна приналежність, вік, наявність особливих потреб (інвалідність), наявність громадянства України, наявність статусу біженця, наявність особливих обмежень у свободі волі (засуджені до обмеження чи позбавлення волі) тощо.

2. Таке обмежуюче чи, навпаки, преферентне уточнення свободи праці в частині права на працю відносно вказаних груп людей об'єктивно виправдовується відповідними цілями державної політики: забезпеченням національної безпеки, протекціонізмом на національному ринку праці, забезпеченням соціальної справедливості, захистом материнства, дитини та дитинства тощо.

2.4 Дія принципу свободи праці в Україні за різних умов існування людини

Специфіка поширення принципу свободи праці як характеристика закріплення, дотримання та захисту принципу свободи праці державою простежується також у поширеності на суб'єктів трудового права в залежності від особливих умов, які мають місце в державі. Такими умовами є звичайні та надзвичайні умови. Звичайні умови виражаються в тому, що стан безпеки в державі характеризується як надійний (безпечний), а становище в економічних та фінансових галузях, соціально-політичне становище в державі чи окремих її регіонах як допустимі та контрольовані уповноваженими органами державної влади. За звичайних умов поширення свободи праці на суб'єктів трудового права повинно відповідати стандартам свободи праці, що регламентовані самою державою, та стандартам, що містяться в міжнародних документах, на виконання яких держава дала згоду. Це означає, що за звичайних умов ніхто не

може бути примушений до праці, а всі, хто бажає працювати – не можуть бути обмеженими в цьому праві, окрім як за правилами, що передбачені діючим законодавством (тобто мова йде про обмеження поширення дії принципу свободи праці на окремі категорії працівників).

Що ж стосується надзвичайних умов, то такі зумовлюються чинниками, що є непідконтрольними офіційним органам виконавчої влади та загрозливими для безпеки чи нормального функціонування держави, суспільства та людини. До основних надзвичайних умов, в яких поширення свободи праці на суб'єктів трудового права є викривленим та відрізняється від характеру поширення цього принципу, що спостерігається в звичайних умовах, можна віднести наступні умови: антропні та ті, що викликані природою.

Особливими антропними умовами, в яких дія принципу свободи праці змінюється, є воєнний стан [див. дет.: 99; 108, с. 103–106]. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» під поняттям «воєнний стан» розуміють особливий правовий режим, що вводиться в Україні або в окремих її місцевостях у разі збройної агресії чи загрози нападу, небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності та передбачає надання відповідним органам державної влади, військовому командуванню, військовим адміністраціям та органам місцевого самоврядування повноважень, необхідних для відвернення загрози, відсічі збройної агресії та забезпечення національної безпеки, усунення загрози небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності, а також тимчасове, зумовлене загрозою, обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина та прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень.

Вказаний законодавчий акт передбачає, що правовою основою введення воєнного стану є Конституція України, зазначений Закон та Указ Президента України про введення воєнного стану в Україні або в окремих її місцевостях, затверджений Верховною Радою України. При цьому в ст. 8 Основного Закону

України проголошується, що Конституція має найвищу юридичну силу і закони та інші нормативно-правові акти приймаються на її основі та повинні їй відповідати. В аспекті вказаного важливо звернути увагу на те, що ст. 43 Конституції передбачається, що кожен має право на працю, а держава повинна забезпечувати та захищати це право. Поряд з цим, в ст. 64 законодавець зазначив, що конституційні права і свободи людини та громадянина не можуть бути обмежені, окрім випадків, що передбачені Конституцією України.

Разом із тим, у ч. 1 ст. 8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» закріплюється правило, відповідно до якого в державі або окремих її місцевостях, де введено воєнний стан, військове командування разом із військовими адміністраціями (у разі їх утворення) можуть самостійно або із залученням органів виконавчої влади, Ради міністрів АР Крим, органів місцевого самоврядування запроваджувати та здійснювати тимчасові обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, а також прав і законних інтересів юридичних осіб, передбачених Указом Президента України про введення воєнного стану. Зважаючи на те, що перелік конституційних прав, що не можуть бути обмежені у разі воєнного стану, міститься в ч. 2 ст. 64 Конституції України, доходимо висновку, що у вказаній нормі йде мова саме про обмеження тих конституційних прав, які передбачені президентським указом, за умови, що всі вказані в документі права та свободи, що мають бути обмежені, не передбачені у вищезазначеній конституційній нормі. Тобто своїм указом Президент України повноважний, наприклад, зобов’язати працездатних громадян працювати чи заборонити працювати представникам окремих груп осіб.

Окрім того, вказівка на примус громадян до праці в умовах воєнного стану може міститись в Указі Президента України з тих підстав, що такий примус на час дії воєнного стану не вважається примусом. У ч. 3 ст. 43 Конституції України прямо зазначається, що, з одного боку, використання в

нашій державі примусової праці забороняється, а, з іншого боку, робота чи служба, яку повинні виконувати особи відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан, не вважається примусовою працею. На цій підставі ч. 1 ст. 8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» до заходів правового режиму воєнного відносить трудову повинність для працездатних осіб, під якою відповідно до урядової постанови [294] розуміють короткостроковий трудовий обов'язок на період мобілізації і воєнного часу з метою виконання робіт, що мають оборонний характер, а також ліквідації надзвичайних ситуацій техногенного, природного та воєнного характеру, що виникли в період воєнного стану, та їх наслідків, що не потребує обов'язкової згоди особи, стосовно якої запроваджується такий трудовий обов'язок.

Вказана трудова повинність поширена на усіх працездатних осіб, у тому числі на осіб, що не підлягають призову на військову службу, які: 1) 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 забронювані за підприємствами на період мобілізації та воєнного часу з метою виконання робіт, що мають оборонний характер). До таких робіт також можуть залучатися наступні категорії громадян: вагітні жінки у разі, коли виконання таких робіт не може негативно вплинути на стан здоров'я вагітних, хоча законодавство прямо не уточнює про ймовірність шкоди для дитини, яку виношує жінка; безробітні та інші незайняті особи; працівники функціонуючих в умовах воєнного стану підприємств (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; особи, які забезпечують себе роботою самостійно; 2) не були залучені до роботи в оборонній сфері та у

сфері забезпечення життєдіяльності населення; 3) не були заброньовані за підприємствами, установами та організаціями на період дії воєнного стану з метою виконання робіт, що мають оборонний характер, а також ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, які виникли в період дії воєнного стану. Вказані особи в умовах воєнного стану можуть залучатись до суспільно корисних робіт, які включають види тимчасової трудової діяльності працездатних осіб в умовах воєнного стану, що провадяться для виконання робіт, які 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 також 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 [273]. Порядок залучення працездатних осіб в умовах воєнного стану до суспільно корисних робіт та питання їхнього соціального захисту з урахуванням вимог закону визначаються постановою Кабінету Міністрів України.

Рішення про запровадження трудової повинності приймає військове командування разом з Радою міністрів АР Крим, місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, а якщо це неможливо, – самостійно. Таке рішення має доводитись до відома населення через засоби масової інформації та містити: обґрунтування необхідності залучення працездатних осіб до виконання суспільно корисних робіт; критерії відбору таких осіб, зокрема, за віком, професією, спеціальністю; перелік груп (бригад, загонів) працездатних осіб, що залучаються до виконання суспільно корисних робіт, їх орієнтовна чисельність та порядок взаємодії; перелік видів суспільно корисних робіт, до виконання яких залучаються працездатні особи; межі

території, транспортні маршрути та найменування об’єктів, де планується виконання зазначених робіт; місце та час збору працездатних осіб, що залучаються до виконання суспільно корисних робіт, строк їх виконання; перелік посадових осіб, які відповідають за інформування, оповіщення та збір працездатних осіб; список підприємств-замовників суспільно корисних робіт, де працюватимуть такі особи; інші питання, вирішення яких сприятиме виконанню таких робіт [див. дет.: 100, с. 176–179].

Як випливає з вищевикладеного, при запровадженні воєнного стану, за наявності умов, які суб’єктивно оцінюються певними уповноваженими суб’єктами влади (адже конкретні вимоги, які є умовами для запровадження трудової повинності, законодавством чітко не окреслено) та, відповідно, визначаються ними як такі, що обумовлюють запровадження трудової повинності усіх працездатних громадян, які за законодавством можуть залучатись до суспільно корисних робіт, принцип свободи праці стає умовністю, а його поширення на осіб розцінюється як привілей або результат збігу обставин. І таке є цілком очевидним, адже воєнний стан безпосередньо пов’язаний із політичною доцільністю, хоча його реалізація не повинна суперечити Конституції та базовим стандартам прав людини. Подібна позиція також висловлюється в «Окремій думці судді КСУ І.Д. Сліденка стосовно Висновку КСУ у справі за зверненням ВРУ щодо відповідності доопрацьованого законопроекту про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя) вимогам ст.ст. 157 і 158 Конституції України» [221, с. 183], в якій наголошується на очевидності того, що «питання про запровадження воєнного стану лежить у площині політичної доцільності, відповідно до якої діє Президент України, однак це не має ніякого відношення до фактичних обставин та до вимог Конституції України й чинного законодавства». Суддя КСУ Н.К. Шаптала вважає, що з аналізу конституційних норм та Закону України «Про правовий режим воєнного стану» «вбачається, що навіть за наявності в державі

деяких умов для введення воєнного стану, закріплених у ст. 1 Закону, це не дає підстав для висновку, що в державі існує воєнний стан» [223, с. 103]. У свою чергу, в Окремій думці [224] стосовно Висновку КСУ у справі за зверненням ВРУ про надання висновку щодо відповідності законопроекту про внесення змін до Конституції України щодо недоторканності народних депутатів України та суддів вимогам ст.ст. 157 і 158 Конституції України суддя В.І. Шишкін наголошує на тому, що, наприклад, для визнання існування умов воєнного або надзвичайного стану КСУ необов'язково орієнтуватися на наявність акта про його введення. З цього приводу він, зокрема, зазначає: «Умови воєнного або надзвичайного стану існують об'єктивно, породжуючи притаманні такому стану правові відносини, і не залежать від суб'єктивної позиції тих, хто відповідно до своїх конституційних повноважень має на них реагувати введенням цього стану, однак не вдається до таких дій. Саме умови воєнного стану визначені нормативно-правовими актами і є підставами для його оголошення. Такі явища як умови воєнного стану і введення воєнного стану пов'язані між собою, але не є тотожними. Прийняття або неприйняття акта про введення воєнного стану є лише питанням політичної доцільності, що не може підмінювати об'єктивну наявність правових умов».

Умовний характер введення воєнного стану також відображається і на умовності запровадження трудової повинності, що за своєю сутністю є примусовою працею, оскільки відповідає критеріям примусу, однак не вважається такою лише тому, що Конституція прямо вказує на те, що цю повинність не можна вважати примусом, незважаючи на те, що у особи, яку примушують працювати, немає можливості відмовитись від такої роботи, якщо вона належить до групи осіб, представників яких можна примушувати до виконання суспільно корисних робіт. Тобто було б коректніше в Конституції визнати встановлення трудової повинності в умовах воєнного стану примусовою працею, а дію принципу свободи праці в таких умовах –

обмеженою і при цьому зробити наголос на тому, що такий примус та вказане обмеження є виправданими самим фактом воєнного стану: «Особи обмежуються у праві на працю та в праві не працювати взагалі лише тому, що від їх праці залежить обороноздатність держави, тобто юридичної особи, яка уповноважена усіма громадянами захищати, зокрема, їх життя та здоров'я». Оскільки філософські підходи щодо необхідності існування держави, її ефективності та справедливості війни не є предметом нашого дослідження, то до вищезазначеного лише додамо наступне: визнання трудової повинності в умовах воєнного стану в якості виправданої примусової праці для самозбереження громадян розставило би усі «крапки» над спірністю вказаної вище конституційної норми та можливої агресивної державної політики зайнятості в умовах війни.

Також необхідно звернути увагу на те, що хоча особи, яких залучають до суспільно корисної праці, не мають можливості відмовитись від неї, їм виплачується компенсація за використання праці відповідно до законодавства про працю, з ними укладається строковий трудовий договір, а саме залучення вказаних осіб до суспільно корисних робіт не допускається на радіаційно або хімічно забруднених територіях, у районах ведення бойових дій, виникнення небезпечних і особливо небезпечних інфекційних хвороб, місцях розташування вибухонебезпечних предметів, а також на місцевості, яка не охоплюється обороною. На цій підставі у ч. 3 ст. 20 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» зазначається, що у процесі трудової діяльності осіб, щодо яких запроваджена трудова повинність, повинно забезпечуватись дотримання таких стандартів: 1) мінімальна заробітна плата; 2) мінімальний термін відпустки та час відпочинку між змінами; 3) максимальний робочий час; 4) врахування стану здоров'я особи тощо. Тобто трудова повинність в умовах воєнного режиму характеризується примусом до праці, яка повинна здійснюватися працівниками із максимальними зусиллями, а віддача працівнику від цієї праці має бути

гранично мінімальною. Окрім того, слід також звернути увагу на те, що за працівниками, залученими до виконання суспільно корисних робіт, на час виконання таких робіт зберігається попереднє місце роботи (посада), хоча така гарантія припиняє свою дію після 12 місяців з моменту початку виконання працівником трудової повинності.

Іншими особливими антропними умовами, що прямо відображаються на принципі свободи праці є умови проведення антитерористичної операції (далі – АТО), наразі в яких ми перебуваємо. В нашій державі 14 квітня 2014 року Указом Президента України № 405/2014 [333] було введено в дію таємне рішення Ради національної безпеки і оборони України «Про невідкладні заходи щодо подолання терористичної загрози і збереження територіальної цілісності України», в результаті чого було розпочато АТО, що має тривати до дати набрання чинності Указом Президента України про завершення проведення антитерористичної операції або військових дій на території України (з цього випливає, що рішення РНБО також передбачає можливість настання попередньо розглянутих умов – воєнного стану).

Відповідно до ч. 2 ст. 1 Закону України «Про тимчасові заходи на період проведення антитерористичної операції» [346] умови АТО поширені на територію її проведення, а саме на територію України, на якій розташовані населені пункти, визначені у затвердженому розпорядженням Уряду [289] переліку, де проводилася АТО. Разом із тим, умови АТО також відображаються і на території, на якій не проводиться ця операція, що пов’язано із фактичним запровадженням певного близького до воєнного стану у державі (однак без одного з його атрибутів – трудової повинності). Вказану обставину пояснює суддя КСУ І.Д. Сліденко в своїх Окремих думках від 27 січня та 2 лютого 2016 року. Суддя, головним чином, звертає увагу на очевидність того, що анексія Російською Федерацією АР Крим та військові дії в Донецькій та Луганській областях породили як нову правову реальність всередині правової системи

України, так і нову міжнародно-правову реальність, оскільки діями РФ було брутально порушено цілий ряд міжнародних договорів та угод, зокрема Заключний акт Наради з безпеки і співробітництва в Європі [84], Паризьку хартію для нової Європи [241], Протокол про скорочення й обмеження стратегічних наступальних озброєнь [364], Масандрівські угоди (Протокол про врегулювання проблем Чорноморського флоту [274], Основні принципи утилізації ядерних боєзарядів стратегічних ядерних сил, що дислоковані в Україні [234], Угоду між Урядом РФ та Урядом України про утилізацію ядерних боєзарядів [390], Угоду між Україною та РФ про порядок здійснення гарантійного та авторського нагляду за експлуатацією стратегічних ракетних комплексів Стратегічних Сил, розташованих на їхніх територіях [320]), Меморандум про гарантії безпеки у зв'язку з приєднанням України до Договору про нерозповсюдження ядерної зброї [276], Договір про дружбу, співробітництво і партнерство між Україною і РФ [277], Договір між Україною і РФ про українсько-російський державний кордон [348], Угоду між Україною і РФ з питань перебування Чорноморського флоту РФ на території України [426] тощо [221, с. 183]. Що ж стосується правової реальності нашої держави, то в правовій системі України склалась ситуація, коли функціонує комплексне нормативне забезпечення певної групи правовідносин в зв'язку з умовами воєнного стану. На думку судді КСУ І.Д. Сліденка, наявність цієї групи нормативних актів різної юридичної сили дозволяє стверджувати, що в правовій системі України «функціонує комплексний масив нормативних актів системного характеру, поява яких стала наслідком зовнішньої агресії, що здійснюється Російською Федерацією, та втратою частини території України, що регулюють суспільні відносини, пов'язані з умовами воєнного стану». У свою чергу, суддя КСУ В.І. Шишкін в Окремій думці доводить, що констатація зазначених відносин є очевидною, адже саме з наявністю умов воєнного стану, а не з прийняттям акта про його введення, пов'язане проголошення Верховною

Радою України можливості тимчасового обмеження прав людини і громадянина в Україні. Зважаючи на факт збройної агресії Росії проти України за участю регулярних Збройних Сил РФ, а також незаконних збройних формувань, керованих, контрольованих і фінансованих РФ, Верховна Рада України постановою № 462–VIII [304] зробила безпрецедентну Заяву про вимушений в умовах зовнішньої агресії певний відступ від зобов'язань, взятих Україною як державою-учасницею, стосовно приписів статей 5, 6, 8, 13 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [302, с. 270]. Такі дії українського Парламенту у мирний для України час, як зазначає суддя, були б скоріш за все підставою для зупинення або навіть припинення членства України в Раді Європи у зв'язку з недотриманням взятих зобов'язань (оскільки загальновизнаним є те, що боротьба з тероризмом не є достатньою підставою для виправдання відступу від зобов'язань за Конвенцією про права людини 1950 року) [499, p. 563]. Однак вказаний акт законодавчого органу держави було прийнято не у зв'язку з введенням актом Президента України воєнного стану, а на підставі наявності реальних умов воєнного стану, що відповідає положенням частини другої ст. 64 Конституції, за якими саме за таких умов можна встановлювати окремі обмеження прав і свобод людини [224].

Тобто початок триваючої і наразі АТО викликаний тими ж умовами, що можуть на підставі Основного Закону України зумовити введення воєнного стану. Більш того, фактичні наслідкові умови АТО є схожими на наслідкові умови воєнного стану, зокрема в частині вибіркового обмеження прав людини, хоча й не є їм тотожними, оскільки їх запровадження в повній мірі означало б порушення Конституції. На цій підставі слід погодитись із суддею КСУ С.В. Шевчуком, який звертає увагу на очевидність того, що питання про запровадження воєнного стану лежить у площині політичної доцільності, відповідно до якої діє Президент, однак немає ніякого відношення до фактичних обставин та до вимог ст. 1 Закону України «Про правовий режим

воєнного стану». Суддя наголошує на тому, що «немає сумніву в наявності всіх наведених підстав для введення воєнного стану». При цьому С.В. Шевчук допускає, що «умови воєнного стану виникатимуть після його офіційного запровадження, але під час ведення прихованих або гібридних війн ці умови можуть існувати фактично без запровадження воєнного стану». Незапровадження воєнного стану тоді, коли є всі умови для його введення, диктуються тим, що ці умови самостійно або сукупно «призводять до економічних та політичних потрясінь, зростання соціальної напруженості тощо. У цих умовах збільшується кількість фрустраційних ситуацій, внаслідок чого багато людей перестають критично мислити, а тому підтримують авторитарні способи та методи управління державними справами» [222, с. 132]. З цього випливає, що Президент України як Гарант конституційних прав і свобод громадян проводить АТО, створюючи умови в державі, що є схожими на умови воєнного стану в тій мірі, в якій цього потребує безпека держави і суспільства, і в той же час уникає введення воєнного стану саме для збереження безпеки суспільства та нормального функціонування громадян, наскільки це є можливим. В результаті таких дій Голови держави в рамках проведення АТО не застосовується і не може застосовуватись трудова повинність, а самі умови АТО лише частково стосуються питання поширення дії принципу свободи праці на усіх громадян України. При цьому вказані обмеження свободи праці стосуються лише військовозобов'язаних осіб, що були мобілізовані (це є прямим наслідком проведення АТО), а також осіб, що знаходяться на тимчасово непідконтрольній Україні території, на якій відбувається АТО (такі обмеження не обумовленні АТО, а прямо пов'язані з терористичною та сепаратистською діяльністю терористичних організацій, що підтримуються Російською Федерацією).

Обмеження свободи праці осіб, що проживають на тимчасово окупованій території України та на тимчасово неконтрольованій території України, та тих осіб, що були вимушені переселитись з зони проведення АТО, є більш ніж

очевидним. Зокрема лише станом на 1 січня 2015 року з початку конфлікту, за різними оцінками, більш аніж 1,5 мільйони осіб стали вимушеними переселенцями (з них 80 тис. – інваліди), а близько 320 тис. інвалідів (з них близько 20 тис. дітей-інвалідів), що проживали на території Донецької та Луганської областей, виявились безпосередньо в зоні воєнного конфлікту [7, с. 4]. Таким чином, хоча умови АТО не стосувались свободи праці немобілізованих осіб, однак, умови, що спричинили проведення цієї операції, прямо вплинули на цих осіб, створивши нові категорії громадян: ті, що були вимушені переселитись із зони проведення бойових дій, та ті, що залишились в зоні бойових дій. При цьому, якщо свобода праці вимушених переселенців й далі забезпечується державою, то ця ж свобода осіб, що залишились на непідконтрольних Україні територіях, не забезпечується нашою державою у силу об'єктивної неможливості такого забезпечення (хоча права цих осіб уточнюються). На цій підставі державою були нормативно визначені та забезпечені права вимушених переселенців, що також охоплюють і свободу праці цих осіб в частині права на працю, а також уточнені права осіб, які проживають на тимчасово неконтрольованій території.

Загалом, забезпечення прав та допомога внутрішньо переміщеним особам здійснюється відповідно до законів України «Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України» [279] та «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» [278]. Аналізуючи ці законодавчі акти, доходимо висновку, що принцип свободи праці щодо цих осіб в існуючих квазівоєнних умовах характеризується такими особливостями: громадянам, які вимушено залишили тимчасово окуповані території нашої держави, гарантується дотримання у повному обсязі їхніх прав і свобод, передбачених Конституцією України, у тому числі трудових прав (ч. 1 ст. 18 Закону України «Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України»). Це зокрема означає, що

Уряд гарантує та забезпечує у відповідності до обов'язку, нередбаченого підп. «в» п. 2 Прикінцевих та перехідних положень Закону України «Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України», працевлаштування громадян України, які виїхали з тимчасово окупованої території на іншу територію України. У зв'язку із цим, наприклад, центральний орган виконавчої влади з формування та забезпечення реалізації державної політики у сферах зайнятості населення та трудової міграції, трудових відносин забезпечує інформування внутрішньо переміщених осіб про можливості працевлаштування у відповідних населених пунктах, а також сприяє у працевлаштуванні внутрішньо переміщеним особам, які отримали статус безробітного, організовує підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації таких осіб. При цьому виконання такої гарантії відбувається лише після проходження внутрішнім переселенцем реєстрації (в Єдиній інформаційній базі даних про внутрішньо переміщених осіб), в результаті чого така особа стає на облік і їй видається відповідна безстрокова довідка, яка посвідчує її як переселенця.

Якщо внутрішньо переміщена особа звільнилася з роботи на території, що тимчасово непідконтрольна Україні, а також не має документів, які підтверджують факт звільнення, періоди трудової діяльності та страхового стажу, то вона може зареєструватись як безробітна та отримувати допомогу по безробіттю, соціальні та інші послуги за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття відповідно до законодавства. У тому ж разі, якщо внутрішньо переміщена особа не звільнилася з роботи і не має можливості продовжувати роботу за попереднім місцем проживання, то така особа відповідно до ч. 1 ст. 10 Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» може припинити трудові відносини, надіславши письмову заяву про припинення працівником трудових відносин рекомендованим листом (з описом вкладеної до нього такої заяви)

роботодавцю. У разі припинення приймання поштових відправлень на/з території адміністративно-територіальної одиниці, з якої здійснюється внутрішнє переміщення у зв'язку з відповідними обставинами, така заява подається до відповідного районного, міськрайонного, міського, районного у місті центру зайнятості за місцем проживання внутрішньо переміщеної особи.

Таким чином, уточнення законодавцем поширення дії принципу свободи праці на внутрішньо переміщених осіб спрямовані на захист цієї категорії осіб, адже в умовах АТО, які їх безпосередньо стосуються (такі особи були змушені покинути своє постійне місце проживання та, відповідно, звільнитись з місць роботи, якщо вони перебували в трудових відносинах і не мають змоги їх продовжити), ця група громадян є більшою мірою малозахищеною, що в рамках своїх можливостей мінімізує держава.

Своєрідно спотворює поширеність принципу свободи праці та саму свободу праці інша антропна умова – економічна та фінансова криза. Криза – це переломний етап функціонування будь-якої системи, коли вона піддається впливу ззовні або зсередини, що потребує від неї якісно нового реагування. При цьому основна особливість кризи полягає в тому, що вона загрожує руйнацією системи (частково або повністю) [446, с. 4]. Руйнівним характером кризові явища відображаються також і на процесах, що відбуваються на ринку праці. Так, у період економічної кризи, по-перше, відбуваються масові звільнення та скорочення працівників. В Україні зростання безробіття в період кризи відбувається через те, що таке явище впливає на будівельну, металургійну, хімічну і банківську галузі української економіки, де спостерігається падіння виробничих показників та, як наслідок, звільнення працівників. Зокрема під час Глобальної економічної кризи 2008–2009 років у нашій державі потужні будівельні компанії заморозили до 50% своїх об'єктів, у результаті чого близько 200 тис. працівників опинились без роботи. Скорочення виробництва в металургії та хімічній промисловості теж є серйозною причиною звільнення

працівників і зменшення розміру їх зарплати [41, с. 24]. По-друге, в період економічної та фінансової кризи також мають місце наступні процеси: інтенсивніше здійснюється зміна професій і не лише серед тих осіб, що втратили свою роботу; зростає затребуваність вищої освіти; відбувається значне зниження кількості зайнятих та безробітних із загальною середньою освітою; відбувається стихійний перерозподіл робочої сили між галузями та сферами діяльності в рамках традиційної екстенсивної парадигми економічного розвитку країни; істотно змінюються способи пошуку роботи [62, с. 54]. Цікавим в цьому аспекті є те, що економічна криза в державі обумовлює більш жорстку конкуренцію серед працівників, актуалізуючи на період кризи закон «попиту-пропозиції» на ринку праці – зниження темпів економічного зростання та збільшення темпів безробіття обумовлює знецінення вартості праці. Відповідно, якщо умови економічної кризи не в повній мірі стосуються свободи праці у частині права особи не працювати, то такі умови прямо відображаються на іншій її частині – на праві на працю. І, як вже вище зазначалось, подібні умови завжди зумовлюють кризу на ринку праці, оскільки такий ринок в Україні як у соціальній державі діє за соціальними стандартами, адже трудове право в нашій державі є соціально направленим. Тому підприємці, що намагаються «вижити» під час кризи, ігнорують соціальну направленість трудового права та соціальний базис функціонування ринку праці та переходять на «агресивні» ринкові стандарти з елементами примусу та експлуатації, в процесі функціонування яких порушується вже не лише право на працю, але й право не працювати.

На сьогоднішній день в Україні триває специфічна глибока економічна криза. У Зведеному звіті ЄС, ООН та Групи Світового банку «Аналіз впливу кризи та потреб на Східній Україні» 2015 року зазначалось, що безпрецедентні економічні виклики України 2014 року прийшли на зміну двох років економічної стагнації із зростанням ВВП в середньому на 0% у 2012–2013

роках. Протягом років, що передували поточній кризі, українська економіка демонструвала низький рівень результативності. Через системну слабкість та неефективність економіка не відновилася від глобальної економічної кризи 2008 року. Слабка макроекономічна політика та відкладені структурні реформи призвели до поширення внутрішніх та зовнішніх дисбалансів. Уряд розпочав дуже необхідну макроекономічну реструктуризацію на початку 2014 року та здійснив кроки для полегшення структурних обмежень з метою зростання, проте його зусилля були заблоковані конфліктом на Сході, який був індустріальним центром України [427, с. 33]. Таким чином, у результаті агресивного впливу Російської Федерації на економіку нашої держави відбулось викривлення поширення дії принципу свободи праці в Україні, що, безумно, є неприпустимим.

Іншими антропними та природними умовами, що впливають на поширеність і характеристику принцу свободи праці в державі, є різного роду природні катаклізми та техногенні катастрофи (слід також зауважити, що природні катаклізми часто на практиці викликані антропним фактором, а саме у результаті не завжди розумної діяльності людини, наприклад, лісові та торф'яні пожежі, виробничі вибухи в гірській місцевості, при будівництві гребель, закладці кар'єрів, що найчастіше призводить до зсувів, сніжних лавин, обвалів льодовиків тощо) [370, с. 12–13], особливо ті, що обумовлюють введення надзвичайного стану.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про правовий режим надзвичайного стану» [323] під поняттям «надзвичайний стан» слід розуміти особливий правовий режим, який може тимчасово вводитися в Україні чи в окремих її місцевостях при виникненні надзвичайних ситуацій техногенного або природного характеру не нижче загальнодержавного рівня, що призвели чи можуть призвести до людських і матеріальних втрат, створюють загрозу життю і здоров'ю громадян, або при спробі захоплення державної влади чи зміни

конституційного ладу України шляхом насильства і передбачає надання відповідним органам державної влади, військовому командуванню та органам місцевого самоврядування відповідно до зазначеного Закону повноважень, необхідних для відвернення загрози та забезпечення безпеки і здоров'я громадян, нормального функціонування національної економіки, органів державної влади та органів місцевого самоврядування, захисту конституційного ладу, а також допускає тимчасове, обумовлене загрозою, обмеження у здійсненні конституційних прав і свобод людини і громадянина та прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень.

Незважаючи на те, що надзвичайний стан має низку паралелей з воєнним станом, його вплив на принцип свободи праці та характер свободи праці протягом усього строку дії (вводиться на строк не більш як 30 діб і не більш як 60 діб в окремих її місцевостях) є більш м'яким. Хоча трудова повинність у працездатних громадян і настає у разі виникнення надзвичайних ситуацій, зокрема, щодо ліквідації надзвичайних ситуацій техногенного, природного та воєнного характеру, однак лише таких, що виникли в період воєнного стану. Проте це не означає, що надзвичайний стан не зумовлює певного примусу до праці чи обмеження у працевлаштуванні. Слід врахувати, що відповідно до ст. 16 Закону України «Про правовий режим надзвичайного стану» Указом Президента України про введення надзвичайного стану в інтересах національної безпеки та громадського порядку з метою запобігання заворушенням або кримінальним правопорушенням, для охорони здоров'я населення або захисту прав і свобод інших людей на період надзвичайного стану можуть запроваджуватися такі заходи: 1) встановлення особливого режиму в'їзду і виїзду, а також обмеження свободи пересування по території, де вводиться надзвичайний стан; 2) обмеження руху транспортних засобів та їх огляд; 3) посилення охорони громадського порядку та об'єктів, що забезпечують життєдіяльність населення та народного господарства; 4) заборона проведення

масових заходів, крім заходів, заборона на проведення яких встановлюється судом; 5) заборона страйків; 6) примусове відчуження або вилучення майна у юридичних і фізичних осіб. З цього випливає, що не всі працівники матимуть змогу знаходитись на роботі, а ті, що шукають роботу, зможуть знайти роботу, якщо Голова держави, наприклад, обмежить режиму в'їзду і виїзду чи введе обмеження свободи пересування по території, де вводиться надзвичайний стан. Проте, враховуючи ту обставину, що такі загальні обмежуючі заходи, що можуть негативним чином відобразитись на свободі праці осіб, є заходами, які направлені на захист й забезпечення інтересів держави, суспільства та громадян, доходимо до очевидного висновку, що вони є виправданими та безумовно допустимими.

Поряд із цим, слід також звернути увагу на те, що у зв'язку із введенням надзвичайного стану працівника можуть перевести на роботу, не обумовлену трудовим договором. При цьому «переведенням на іншу роботу» відповідно до п. 31 постанови Пленуму ВСУ «Про практику розгляду судами трудових спорів» [326, с. 279] вважається «доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором». Не вважається переведенням, що потребує згоди працівника, переміщення його на тому ж підприємстві (в установі, організації) на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ на території підприємства в межах тієї ж місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою і з тими ж істотними умовами праці. Однак і переміщення, як зазначає в своїй постанові Пленум ВСУ, не може бути немотивованим, необумовленим інтересами виробництва. Відтак, незважаючи на те, що відповідно до ст. 31 КЗпП України роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, що не була обумовлена трудовим договором, відповідно до ч. 2 ст. 33 Кодексу та ст. 26 Закону України «Про правовий режим надзвичайного стану» він може

перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди виключно 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. Таке правило застосовується лише у зазначених випадках з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою, і розповсюджується лише на тих осіб, яким така робота не протипоказана за станом здоров'я.

Таким чином, доходимо висновку, що режим надзвичайного стану зумовлює виправдані оперативні зміни в дії принципу свободи праці щодо окремих працюючих осіб та вводить окремі бар'єри щодо працевлаштування осіб, які шукають трудову зайнятість (таке обмеження, у більшості випадків, є умовним, адже у тому разі, коли надзвичайний стан не передбачає обмеження користуванням мережею Інтернет, особи можуть підшуковувати роботу на відповідних веб-сайтах, проходити співбесіди в он-лайн режимі, зокрема, за допомогою програми Skype, а також укладати договори у непаперовому форматі, які в подальшому можуть бути закріплені в звичайній формі). Своєрідний примус особи до праці в результаті тимчасового переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, є виправданим у силу необхідності подолання негативних наслідків антропного чи природного характеру, що спричинили введення вказаного правового режиму, головним чином, є виправданими з позиції забезпечення безпеки суспільства, держави та особистості. Це також вказує на те, що так званий «громадський обов'язок» переважає своєю значимістю індивідуальні інтереси особистості, оскільки стосується у тій чи іншій мірі не лише цієї особистості, але й суспільства та держави. Проте вказана «пріоритетність» громадського обов'язку є умовною у зв'язку із тим, що для його виконання направляються не усі особи, а лише ті, що

працюють, і не всі з них, а лише ті, хто за станом здоров'я можуть виконувати відповідну роботу.

Підводячи підсумок викладеному, можемо зробити наступні узагальнюючі висновки.

1. Різного роду антропні та природні умови, що можуть виникнути в об'єктивній реальності, здійснюють прямий чи опосередкований вплив на факт дотримання та захисту державою принципу свободи праці щодо усіх осіб, на яких він розповсюджується, або ж щодо окремих представників певної групи осіб.

2. Всі умови та обставини оточуючої дійсності, під впливом яких в Україні відбувається певна зміна поширення та реалізації принципу свободи праці, можливо систематизувати наступним чином: 1) звичайні умови, які характеризуються тим, що стан безпеки в державі оцінюється як надійний (безпечний), а становище в економічних та фінансових галузях, соціально-політичне становище в державі чи окремих її регіонах як допустимі та контрольовані уповноваженими органами державної влади; 2) надзвичайні умови, які зумовлюються чинниками, що є непідконтрольними для офіційних органів виконавчої влади та які загрожують безпеці чи нормальному функціонуванню, існуванню держави, суспільства та людини.

3. До надзвичайних умов доцільно віднести: 1) надзвичайні умови, що спричинені антропним впливом, а саме: воєнний стан (в тому числі такий квазівоєнний стан як правовий режим проведення антитерористичних операцій в державі чи окремому її регіоні); економічна та фінансова криза; 2) надзвичайні умови, що викликані природою, головним чином, природні катаклізми та катастрофи, особливо ті, що обумовлюють введення надзвичайного стану у державі чи в окремому її регіоні.

Висновки до розділу 2

1. Свобода праці є фундаментальним принципом сучасного трудового права, з якого випливає право суб'єктів трудового права на працю та право усіх осіб не працювати (не бути «зайнятим» – бути вільним від будь-якої зайнятості) і який характеризується такими основними ознаками: є усталеним міжгалузевим принципом права, що виступає, у свою чергу, основоположним принципом трудового права; відображається в правах працівника та громадянина, пов'язаних з працею, та у супутніх обов'язках роботодавця, суспільства і держави щодо непорушності свободи праці працівника та громадянина.

2. Зміст принципу свободи праці як принципу трудового права відображає зміст більш широкого соціально-правового явища свободи праці, включаючи в себе відповідні можливості та зобов'язання, тобто систему можливостей людини щодо трудових правовідносин та їх характеру, з одного боку, а також сукупність зобов'язань інших людей і держави щодо непорушності ними зазначеної свободи, а також сукупність зобов'язань держави щодо забезпечення цієї свободи, з іншого боку. Відтак, зміст принципу свободи праці складають такі його елементи: 1) комплекс можливостей володіти, користуватись і розпоряджатись правом на працю та правом не працювати, не порушуючи вимоги чинного законодавства про працю та суміжних галузей права. Цей комплекс можливостей виражається в таких формах реалізації принципу свободи праці: активні форми реалізації принципу свободи праці (передбачають незалежну дієву реалізацію принципу, яка полягає, наприклад, у можливості укладення трудового договору з роботодавцем, якого вибрав сам працівник, на певних умовах); пасивні форми реалізації принципу свободи праці (цей варіант поведінки власника свободи праці щодо реалізації цієї свободи характеризується бездіяльною поведінкою, а саме незайнятістю); 2) сукупність обов'язків інших осіб (і держави) щодо особи, яка має право на працю та право

не працювати (будь-яка особа, враховуючи також і державу, зобов'язана дотримуватися свободи праці іншої особи, що означає наступне: роботодавець не має права прямо чи опосередковано примушувати людину до праці; будь-яка інша особа зобов'язується не порушувати свободи праці людини прямими або ж непрямими способами); 3) комплекс спеціальних зобов'язань держави щодо утвердження, забезпечення та захисту свободи праці (держава зобов'язана в активній та пасивній формі всіма доступними адміністративними засобами й механізмами, використовуючи передову міжнародну практику, враховуючи ментальність народу та високі стандарти у сфері праці, забезпечувати свободу праці в державі відносно всіх і кожного); 4) настання юридичної відповідальності за порушення принципу свободи праці (за порушення зобов'язань щодо користування своєю свободою праці, а також за порушення зобов'язань щодо непорушення свободи праці іншої особи невідворотно настає адекватна юридична відповідальність).

3. Особливості принципу свободи праці виражені в його юридично значущих обставинах, а саме: 1) практична поведінка суб'єкта, на якого розповсюджується принцип свободи праці, зумовлена дією цього принципу (ця активна чи пасивна поведінка працівника, зокрема, виражається в таких його діях: працювати і не працювати; розпоряджатися своїми здібностями до праці, головним чином, обираючи відповідну галузь економіки для трудової діяльності та надаючи переваги тому чи іншому фактору в працевлаштуванні, тощо; обирати роботодавця та місце роботи; припиняти правовідносини з роботодавцем за власною ініціативою або в результаті порушення роботодавцем прав працівника); 2) практична поведінка всіх осіб (враховуючи і державу) відносно суб'єкта, на якого розповсюджується принцип свободи праці, з урахуванням тих обмежень, що стосуються особи такого суб'єкта, та тих умов, в яких така поведінка має реалізовуватись; 3) забезпечувальна та захисна

практична поведінка держави щодо суб'єкта, на якого розповсюджується принцип свободи праці, що зумовлена дією цього принципу.

4. Правові джерела свободи праці в Україні – це складна система правових джерел, що містять норми, якими прямо чи опосередковано врегульовується питання права на працю та/або право не бути зайнятим чи примушеним до праці. Специфічним для джерел свободи праці є те, що вони, з одного боку, являють собою сукупність правових норм різних галузей права, а, з іншого боку, втілюючи в собі ідею принципу свободи праці, впливають на усі галузі права в частині питання праці, зайнятості та примусу до праці. Відтак, особливість правових джерел свободи праці в Україні виражається в тому, що джерела, які регулюють цю свободу, є: 1) спеціальними для трудового права джерелами, тобто такими, що стосуються виключно права на працю та/або права не бути зайнятим працею; 2) загальними для трудового права джерелами, а саме такими, на яких ґрунтуються всі інститути сучасного трудового права, незважаючи на те, чи є вони такими, що стосуються права на працю чи права не бути зайнятим працею або не бути примушеним до праці; 3) загальними для усіх галузей права джерелами, в яких регулюються в тій чи іншій мірі відносини з приводу зайнятості та праці, добровільності праці, а також будь-які відносини на ринку праці тощо (зокрема і ті, які притаманні правовому режиму надзвичайного стану в державі).

5. Принцип свободи праці поширений на усіх людей, у зв'язку із чим вони володіють, користуються та розпоряджаються цією свободою. При цьому повинно враховуватись, що правом на працю люди можуть користуватись лише з досягненням певного віку та лише після вчинення певних юридично значимих дій (реалізація цього права до досягнення людиною повноліття обмежена, так само як обмежується реалізація цієї свободи особами, що перебувають в певному психофізіологічному стані (вагітність, наявність особливих потреб тощо), а правом не бути примушеним до зайнятості люди володіють та в повній

мірі користуються і розпоряджаються з моменту свого народження (хоча таке право може бути обмежене у випадках, що передбачені в Конституції України). Відносно окремих груп людей та залежно від певних дій та подій, що мають місце на певній території у конкретний період часу, принцип свободи праці може діяти інакше у порівнянні із звичайними обставинами.

6. Жінки та чоловіки реалізують свою свободу праці в Україні декларативно на основі рівних можливостей, однак жінки на сьогоднішній день не можуть працювати на окремих роботах (головним чином, на важких та небезпечних роботах, яку, на думку законодавця, повинен виконувати чоловік, який має відповідні психофізіологічні можливості виконувати таку роботу) та за окремих об'єктивних обставин (працювати на важких і шкідливих роботах у період вагітності). Така дискримінація виправдана політикою держави щодо захисту материнства й охороною дитини та дитинства.

7. Дія принципу свободи праці відносно неповнолітніх уточнена в законодавстві про дитину та охорону дитинства, яке поділяє дітей на дві підгрупи: діти у віці від 16 до 18 років (вони не повинні залучатись до праці, якщо самі цього не бажають, а також можуть умовно вільно реалізовувати своє право на працю, пройшовши попередній медичний огляд, який засвідчив відсутність психофізіологічних бар'єрів щодо виконання дитиною певної роботи); діти у віці до 16 років (не повинні залучатись до праці, якщо вони цього не бажають, однак можуть реалізувати своє право на працю лише з письмового дозволу одного з батьків та лише відносно тієї праці, яка відповідає ряду характеристик, зокрема таких як моральність тощо). Діти також законодавчо обмежені в можливості реалізувати своє право на працю на небезпечних та важких роботах, що обумовлено турботою держави, з одного боку, про психофізіологічне здоров'я дитини, якому може нашкодити важка чи шкідлива робота (в тому числі і неморальна робота), а з іншого – про нормальне їх існування, яке охоплює також і розвиток дитини. Однак законодавець надає

право особам з 17 років (факт досягнення особою цього віку дає підстави вважати, що окремі небезпечні чи шкідливі роботи особа може виконувати, розуміючи небезпечність та шкідливість цих робіт, а також те, що особа у такому віці усвідомлює й може дотримуватись відповідних правил техніки безпеки) в окремих випадках працювати на важких роботах і роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці, що виправдовується наступними аргументами: обмеженістю варіантів працевлаштування на ринку праці в певних місцевостях; можливістю працювати на небезпечних роботах за відносно безпечними професіями; можливістю працювати на небезпечних роботах в тій мірі, коли їх небезпечність гранично допустима (допустимість самими умовами праці або певним віком неповнолітнього); наявністю у неповнолітнього необхідної спеціальної правоздатності та дієздатності, за наявності яких презюмується потенція психіки такої особи щодо уникнення негативних наслідків і зменшення ризиків, обумовлених виконанням певних важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці; необхідністю проходження виробничої практики (виробничого навчання).

8. Особи з обмеженими можливостями можуть реалізовувати свою свободу праці, розраховуючи на рівні можливості у сфері праці, з одного боку, та беручи до уваги неможливість працювати на більшості робіт, оскільки свобода вибору виду зайнятості інвалідів обмежена, передусім, станом їх здоров'я й пов'язаним з ним обмеженням у професійній мобільності, що є найважливішою умовою підвищення конкурентоспроможності на сучасному ринку праці, з іншого боку. Важливу роль в об'єктивному обмеженні можливостей осіб з особливими потребами відіграє саме ринкова економіка, в якій захистом й забезпеченням свободи праці інвалідів має займатись соціальна держава, а не підприємці. При цьому держава, що розбудовує ринкову економіку, і наразі намагається перекласти проблему забезпечення свободи

праці інвалідів на підприємців, будучи неспроможною захистити цю свободу самостійно.

9. Засуджені до обмеження волі мають право на оплачувану працю, організовану відповідно до вимог законодавства про працю, у тому числі щодо тривалості, умов та оплати праці. Також з 2016 року таку категорію осіб не можна примушувати до праці, а усі обмеження дії принципу свободи праці відносно ув'язнених обумовлюються лише необхідністю дотримання безпеки роботодавців, суспільства та самих засуджених, а також самими цілями покарання осіб, які вчинили кримінальні правопорушення та були засуджені до обмеження волі. Обмеженість свободи праці засуджених до обмеження чи позбавлення волі є об'єктивною та виправданою, зважаючи на те, що особа, волю якої було обмежено, фактично обмежується і в питанні користування свободою праці, оскільки на певний строк «вилучається» з вільного ринку праці та може розраховувати лише на працю, яку їй пропонують.

10. Трудові мігранти з числа іноземців та осіб без громадянства, що вже перебувають в Україні на законних підставах, користуються тими ж правами, що і громадяни України (проте право на працю вони реалізують на підставі «дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства» і в будь-якому разі не можуть працювати на роботах, на яких можуть працювати лише громадяни України), хоча такі особи, що знаходяться на території нашої держави не на законних підставах, в будь-якому разі не можуть примушуватись до праці. Іноземці, що бажають мігрувати до України саме для реалізації свого права на працю в нашій державі, повинні враховувати, що дозвіл на імміграцію в цьому випадку надається в межах квоти імміграції за категоріями іммігрантів, до яких, зокрема, відносяться висококваліфіковані спеціалісти та робітники, гостра потреба в яких є відчутною для економіки України. З урахуванням соціально-економічних проблем в нашій державі, зважаючи на те, що на сході нашої держави третій рік триває антитерористична операція, а АР Крим та місто

Севастополь ще є тимчасово окупованими територіями, а також об'єктивно враховуючи інші негативні фактори сучасного українського ринку праці, Уряд України не передбачає жодних квот для вказаної групи осіб, що бажає реалізувати своє право на працю в Україні. Обмеження свободи праці іноземців та осіб без громадянства в Україні у частині права на працю обумовлене такими обставинами: 1) національною безпекою (якщо трудова діяльність може бути пов'язана, наприклад, із опрацюванням матеріалів, що складають державну таємницю, чи з іншою інформацією, передача якої іншій державі може зашкодити Україні, тощо), конституційними стандартами про представленість в органах влади лише громадян України; 2) потребою у контролі залучення праці іноземців для унеможливлення експлуатації мігрантів; 3) протекціоністськими заходами нашої держави на ринку праці, які пом'якшуються лише відносно громадян тих держав, з якими Україна уклала відповідні міжнародні договори про взаємні пом'якшення умов працевлаштування для громадян держав-сторін відповідних договорів, або у випадках, коли висококваліфікованим іноземцям оперативним чином надається громадянство України та посади у стратегічно важливих органах влади нашої держави.

11. Дія принципу свободи праці як характеристика закріплення, дотримання та захисту принципу свободи праці державою простежується також у поширеності на суб'єктів трудового права у залежності від особливих умов, які мають місце в державі, а саме: 1) звичайні умови, які характеризуються тим, що стан безпеки в державі оцінюється як надійний (безпечний), а становище в економічних та фінансових галузях, соціально-політичне становище в державі чи окремих її регіонах як допустимі та контрольовані уповноваженими органами державної влади. За звичайних умов поширення свободи праці на суб'єктів трудового права повинно відповідати стандартам свободи праці, що регламентовані самою державою та стандартами, які містяться в міжнародних документах, на виконання яких держава дала згоду; 2) надзвичайні умови, які

зумовлюються чинниками, що є непідконтрольними офіційним органам виконавчої влади та які є загрозливими для безпеки чи нормального функціонування, існування держави, суспільства та людини. До основних надзвичайних умов, в яких поширення свободи праці на суб'єктів трудового права є викривленим та відрізняється від характеру поширення цього принципу, що спостерігається в звичайних умовах, можна віднести наступні умови:

а) надзвичайні умови, що обумовлені антропним впливом, а саме:

– воєнний стан. Правовий режим воєнного стану передбачає запровадження трудової повинності, що за своєю сутністю є примусовою працею, оскільки відповідає критеріям примусу (особа, яку примушують працювати, не має можливості відмовитись від такої роботи у тому разі, якщо вона належить до групи осіб, представників яких можна примушувати до виконання суспільно корисних робіт в означених умовах), однак не вважається такою, так як Конституція України прямо вказує на те, що цю повинність не можна вважати примусом. Відтак, в умовах воєнного стану принцип свободи праці стає умовністю, а його поширення на певних осіб розцінюється як привілей або результат збігу обставин.

Певним квазівоєнним станом є правовий режим проведення антитерористичних операцій в державі чи окремому її регіоні. Умови АТО, зважаючи на існуючий досвід України, не стосуються свободи праці немобілізованих осіб, однак умови, що спричинили проведення цієї операції, прямо впливають на таких осіб, сформувавши такі нові категорії громадян: ті, що були вимушені переселитись із зони проведення бойових дій, та ті, що залишились у зоні бойових дій. Якщо свобода праці вимушених переселенців й далі забезпечується державою, то ця ж свобода осіб, що залишились на непідконтрольних Уряду України територіях, об'єктивно не забезпечується Україною;

– економічна та фінансова криза. В таких умовах відбуваються масові звільнення та скорочення працівників. Відповідно, зниження темпів економічного зростання та збільшення темпів безробіття обумовлює знецінення вартості праці, збільшення чисельності порушень трудових прав працівників, головним чином, права на працю, яке держава не завжди спроможна забезпечити. Кризові умови економічного чи фінансового характеру завжди зумовлюють кризу на ринку праці, оскільки такий ринок в Україні як в соціальній державі діє за соціальними стандартами, адже трудове право в нашій країні залишається не ринково, а соціально направленим;

б) надзвичайні умови, що викликані природою, головним чином, природні катаклізми та катастрофи (слід також зауважити, що природні катаклізми, так само як і техногенні катастрофи, часто на практиці зумовлюються саме антропним фактором), особливо ті, що обумовлюють введення надзвичайного стану у державі чи в окремому її регіоні. Правовий режим надзвичайного стану має низку паралелей з воєнним станом (зокрема також передбачає запровадження трудової повинності), його вплив на принцип свободи праці та характер свободи праці протягом усього строку дії (вводиться на строк не більш як 30 діб і не більш як 60 діб в окремих місцевостях) є більш м’яким: в таких умовах не всі працівники матимуть змогу знаходитись на роботі, а ті, що шукають роботу, зможуть знайти роботу, якщо Президент, наприклад, обмежить режиму в’їзду і виїзду чи введе обмеження свободи пересування по території, де вводиться надзвичайний стан (проте працівники можуть виконувати роботу дистанційно наскільки це можливо); за цих умов працівника можуть перевести на роботу, не обумовлену трудовим договором.

Дія правових режимів воєнного та надзвичайного стану, що передбачають трудову повинність, вказує на те, що так званий «громадський обов’язок» переважає своєю значимістю індивідуальні інтереси особистості, позаяк стосується у тій чи іншій мірі не лише цієї особистості, але й суспільства та

держави. Проте вказана «пріоритетність» громадського обов'язку є умовною у зв'язку із тим, що для його виконання направляються не усі особи, а лише ті, що працюють, і не всі з них, а лише ті, хто за станом здоров'я можуть виконувати відповідну роботу, тобто ті, що є цільовим трудовим ресурсом.

РОЗДІЛ 3 СУЧАСНЕ ВТІЛЕННЯ ПРИНЦИПУ СВОБОДИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ: ЗАКОНОДАВСТВО ТА ПРАКТИКА

3.1 Стан закріплення принципу свободи праці в чинному та проектному законодавстві України про працю

Українське трудове законодавство до сьогоднішнього дня ще перебуває на етапі реформування, а національний ринок праці наразі переживає суттєві кризові явища, що обумовлені як світовою кризою трудового права, так і внутрішніми економічними, соціально-політичними кризами, багато в чому обумовленими недосконалістю трудового законодавства (невідповідністю норм трудового законодавства вимогам часу, потребам працівників і роботодавців, низкою прогалин у трудовому законодавстві), не завжди вдалими реформами, які активно здійснюються Урядом з 2014 року, а також російською агресією щодо України, котра продовжується останні три роки, посилено виснажуючи українську економіку. Усі ці проблеми та характеристика їх впливу на ринок праці нашої держави яскраво вказують на недоліки діючого трудового законодавства, котрі слід оперативно вирішити в процесі його триваючої реформи.

Особливим проблематичним питанням у досліджуваному аспекті проблеми є правове регулювання та забезпечення свободи праці в Україні, враховуючи, що стан забезпечення цієї свободи в державі прямо обумовлений якістю та ефективністю її правового регулювання. Ускладнює цей процес відсутність сучасного комплексного наукового чи науково-практичного дослідження рівня нормативного забезпечення свободи праці в нашій державі. Саме тому необхідність детального аналізу сучасного правового регулювання

свободи праці, враховуючи як останні зміни в законодавстві, так і проектне законодавство (головним чином, проект Трудового кодексу України), на сьогодні важко переоцінити. Між тим, найбільш показовим та всеосяжним аналіз стану закріплення свободи праці в діючому та проектному законодавстві України про працю буде тоді, коли завершиться процес його дослідження на підставі етапів реалізації особою свободи праці, передбаченими законодавством, які мають місце на практиці чи потенційно можуть мати місце на практиці. До основних таких етапів, на нашу думку, слід віднести:

1) етап добровільної незайнятості. Цей етап охоплює існування людини у статусі добровільно незайнятої особи. При цьому, приймаючи до уваги те, що чинне законодавство про працю і зайнятість не використовує поняття «добровільно незайнята особа», хоча дозволяє усім безкарно набувати цього статусу і користуватись ним, пропонуємо розуміти під такими особами осіб віком від 15 років, які, незважаючи на те, чи наявна на ринку праці для них законом не заборонена робота, котру вони здатні та готові виконувати, добровільно не бажають реалізовувати своє право на працю і зайнятість. Зважаючи на те, що особа набуває цього статусу добровільно, вважаємо, що і відмовлятись від нього вона може лише добровільно шляхом реалізації права на працю у добровільному порядку.

У контексті досліджуваного питання слід звернути увагу на те, що відповідно до частин 1 та 2 ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення» [282], з одного боку, кожен має право на вільно обрану зайнятість, а з іншого – ніхто не може бути примушеним до праці у будь-якій формі і «добровільна незайнятість особи не може бути підставою для притягнення її до відповідальності». Це положення діючого законодавства майже дослівно відтворює норми одразу двох конвенцій МОП № 29 [214] та № 105 [219] й, відповідно, в повній мірі відображає сутність принципу свободи праці та свободи праці як такої, оскільки не лише гарантує усім можливість працювати

чи не працювати, але й чітко вказує на те, що бажання особи не працювати не може бути підставою для її притягнення до юридичної чи будь-якої іншої відповідальності, що було можливо, як ми вже зазначали, в радянський період. Попри це, досвід Китайської Народної Республіки та деяких інших держав, в сучасному законодавстві яких прямо чи опосередковано проголошується примус до праці та відповідальність за добровільну незайнятість, зазначені норми Закону України «Про зайнятість населення» яскраво демонструють ідеологічну проєвропейську спрямованість сучасного українського трудового законодавства, незважаючи на те, що воно ще перебуває у стані становлення та є в ряді випадків суперечливим через те, що містить низку норм радянського законодавства, яке носило каральний характер.

Категорія «добровільна незайнятість» не використовується у проекті Трудового кодексу України (доопрацьованого) 2015 року [352], однак у ст. 4 цього законопроекту встановлюється заборона на примусову працю, тобто «працю, для якої особа не запропонувала добровільно своїх послуг і виконання якої вимагається від неї під погрозою покарання, застосування насильства тощо, у тому числі: як засобу політичного впливу чи виховання або як засобу покарання за наявність або висловлювання певних політичних поглядів чи ідеологічних переконань; з метою підтримання трудової дисципліни; як методу мобілізації працівників та використання праці для потреб економічного розвитку; як засобу будь-якої дискримінації у сфері праці; як засобу покарання за участь у страйку»;

2) початковий етап реалізації права на працю – пошук роботи на ринку праці. Особи, котрі бажають реалізувати свою свободу праці у частині права на працю, розраховуючи на гарантії у сфері зайнятості, що закріплені у ч. 1 ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення», можуть розраховувати на пошук робочих місць, які вони мали б змогу та бажання зайняти. Діюче законодавство України ретельно захищає свободу праці осіб на цьому етапі, по-перше, шляхом

гарантування державою вказаних гарантій у сфері зайнятості, а, по-друге, встановленням низки обмежень діянь роботодавців, котрі бажають найняти працівників, згідно з якими пошук трудового ресурсу має відповідати низці характеристик за критеріями недискримінації, справедливості, доцільності тощо.

У ч. 1 ст. 6 Закону України «Про зайнятість населення» однозначно закріплюється правило, відповідно до якого будь-хто (особа, яка володіє правом на працю) має право на вільний вибір місця, виду діяльності та роду занять, яке забезпечується державою шляхом створення правових, організаційних та економічних умов для такого вибору. Окрім того, в ч. 2 ст. 6 та ст. 10 Закону України «Про зайнятість населення» законодавець передбачає, що особа, котра бажає працювати, може реалізовувати своє право на вибір місця (в тому числі за кордоном, якщо така діяльність не заборонена законодавством України та держави перебування), виду діяльності та роду занять шляхом самостійного забезпечення своєї зайнятості чи звернення з метою працевлаштування до роботодавця або за сприяння центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, чи суб'єкта господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні. Ці норми законодавства в повній мірі відображають соціальну направленість трудового законодавства нашої держави, ринкові тенденції розвитку цієї галузі права, а також в повній мірі відповідають принципу свободи праці [див. дет.: 85, с. 88–91].

Таким чином, особа, яка заявила про своє бажання (шляхом здійснення дій, направлених на пошук вакансій) реалізувати своє право на працю, може розраховувати на те, що її пошук роботи буде захищений державою, а відповідь на її дії відповідатиме низці принципів трудового права та зайнятості (її не будуть дискримінувати, до неї будуть ставитись справедливо, її не будуть примушувати до певної праці тощо). Важливо зауважити, що це гарантується

такій особі ще на момент, коли вона ознайомлюється з актуальними вакансіями на ринку праці. Зокрема діюче законодавство, а саме положення Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [284], ч. 1 ст. 24–1 Закону України «Про рекламу» [331], якою було доповнено зазначений закон згідно із Законом України «Про зайнятість населення» та ст. 11 самого Закону «Про зайнятість населення» встановлює окремі заборони для роботодавців щодо публікації оголошень про відкриті вакансії, а саме заборону дискримінації потенційних кандидатів на зайняття відкритої вакансії шляхом оголошення про таку вакансію. Зазначені норми вказаних законодавчих актів забороняють, зокрема, в рекламі про вакансії вказувати наступне: зазначати вік кандидатів; пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі; висувати вимоги, що надають перевагу жіночій або чоловічій статі, а так само і представникам певної раси, кольору шкіри (крім випадків, визначених законодавством, та випадків специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі); висувати вимоги щодо політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших об'єднаннях громадян, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовних або інших ознак. Подібні заборони в загальному плані також закріплені в ч. 2 ст. 26 проекту ТК України (доопрацьованого).

У ч. 1 ст. 11 Закону України «Про зайнятість населення» додатково зазначається, що держава гарантує особі право на захист від будь-яких проявів дискримінації у сфері зайнятості населення за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших об'єднаннях громадян, статі, віку, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. На цій підставі ч. 3 ст. 24–1 Закону України «Про рекламу» передбачається відповідальність для порушників зазначеного правила, а саме

обов'язок рекламодавця-порушника сплачувати до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття штраф у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення.

Незважаючи на те, що зазначені правила недискримінації оголошенням про вакансію відповідають позитивним європейським та світовим антидискримінаційним тенденціям у правовому регулюванні свободи праці, наголосимо на тому, що вказані правила, разом із тим, не відповідають вимогам часу, не в повній мірі досконалі, оскільки таке формулювання заборони дискримінації передбачає лише заборону прямої дискримінації, хоча в таких оголошеннях може міститись непряма дискримінація, яку слід відрізняти від опосередкованого здійснення дискримінації (в оголошенні може міститись, наприклад, емблема чи символ расистського або сексистського характеру, посилання на документ, дію чи подію, котрі будуть вказувати на те, що роботодавець є упередженим у ставленні до певної групи людей).

Варто також звернути увагу на правове регулювання активної ролі держави у процесі реалізації особами свого права на працю на початкових стадіях – під час пошуку ними роботи. Зокрема ч. 2 ст. 12 Закону України «Про зайнятість населення» передбачається, що держава забезпечує доступ до інформації у сфері зайнятості населення через органи державної влади та ЗМІ, а також через центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальні органи, та проводить такі заходи: сприяє громадянам у підборі підходящої роботи, а також додатково допомагає у працевлаштуванні окремим категоріям громадян, які неконкурентоспроможні на ринку праці; надає роботодавцям послуги з добору працівників, організовує проведення громадських та інших робіт тимчасового характеру.

Разом з тим, діюче трудове законодавство України покладає на державу обов'язок активно сприяти реалізації особами свободи праці в частині права на працю, зокрема шляхом:

а) розширення можливостей для підвищення конкурентоспроможності громадян, що є недостатньо конкурентоспроможними. В статтях 29 та 30 Закону України «Про зайнятість населення» врегульоване розширення можливостей для підвищення конкурентоспроможності таких категорій населення: молоді; осіб, віком старше 45 років, страховий стаж яких становить не менше 15 років, до досягнення встановленого ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [281] пенсійного віку; осіб, звільнених з військової служби (крім військовослужбовців строкової служби), служби в органах внутрішніх справ тощо; осіб, звільнених з військової служби після участі у проведенні антитерористичної операції, з числа інвалідів до отримання права на пенсію відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» [317]; внутрішньо переміщених осіб працездатного віку за відсутності підходящої роботи;

б) стимулювання створення нових робочих місць. У ч. 3 ст. 24 Закону України «Про зайнятість населення» законодавцем встановлюється правило, відповідно до якого роботодавцю, який протягом 12 календарних місяців забезпечував створення нових робочих місць, працевлаштовував на них працівників і упродовж цього періоду щомісяця здійснював їм виплату заробітної плати в розмірі не менше ніж три мінімальні заробітні плати за кожну особу, протягом наступних 12 календарних місяців за умови збереження рівня заробітної плати в розмірі не менше ніж три мінімальні заробітні плати за кожну таку особу щомісяця за рахунок коштів Державного бюджету України, передбачених у бюджеті ПФУ, компенсуються фактичні витрати у розмірі 50 % суми нарахованого єдиного внеску за відповідну особу за місяць, за який він сплачений, у порядку, визначеному Урядом України. У разі зменшення штатної

чисельності працівників та фонду оплати праці роботодавець втрачає право на компенсацію. Порядок надання роботодавцю права на зменшення розміру єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та зарахування стажу особам, працевлаштованим відповідно до цієї частини, затверджується КМУ;

в) сприяння соціальному діалогу на ринку праці. Зокрема у положеннях законів України «Про соціальний діалог в Україні» [337], «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [330], «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» [313], «Про колективні договори і угоди» [308] та в статтях 50 та 51 Закону України «Про зайнятість населення» законодавець визначає: основні принципи соціального діалогу; рівні та сторони соціального діалогу; критерії репрезентативності на рівнях соціального діалогу; форми здійснення соціального діалогу; правосуб'єктність органів соціального діалогу тощо. Особливу увагу слід звернути на те, що в рамках цього діалогу роботодавцю забороняється: висувати будь-які вимоги дискримінаційного характеру в оголошеннях (рекламі) про роботу та під час проведення добору працівників, а також вимагати від осіб, які шукають роботу, подання відомостей про особисте життя; застосовувати працю громадян без належного оформлення трудових відносин, вчиняти дії, спрямовані на приховування трудових відносин; залучати до роботи працівників, що наймаються суб'єктами господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, для подальшого виконання ними роботи на інших підприємствах, в установах та організаціях у разі, коли у такого роботодавця: протягом року здійснено скорочення чисельності (штату) працюючих; не дотримано нормативу чисельності працівників основних професій, задіяних у технологічних процесах основного виробництва; передбачається виконання робіт у шкідливих, небезпечних та важких умовах праці, а також робіт за основними професіями технологічного процесу основного виробництва;

г) врегулювання діяльності суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та інших суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні у інших роботодавців. В статтях 36–41 Закону України «Про зайнятість населення» законодавцем врегульовані загальні питання діяльності суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні та за кордоном; діяльності суб'єктів господарювання, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця; діяльності об'єднання суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні; державного регулювання діяльності суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні;

3) етап участі особи в процесі добору кандидатів на заміщення вакансії (співбесіді). Зазначений етап реалізації особою свободи праці у частині права на працю не в достатній мірі врегульований діючим та проектним трудовим законодавством України. Єдиною правовою нормою, в якій прямо закріплюються окремі правила проведення добору кандидатів на заміщення вакантної посади, є п. 1 ч. 5 ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення». В зазначеній нормі для роботодавців встановлюється заборона на висування будь-яких вимог дискримінаційного характеру під час проведення добору працівників, а також заборона на вимагання від осіб, які шукають роботу, подання відомостей про особисте життя. Незважаючи на невиправдану фрагментарність правового регулювання проведення добору працівників, під час якого роботодавцями може суттєво обмежуватись свобода праці, зазначене положення діючого законодавства у сукупності із правилами та стандартами Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» дозволяє не допускати під час співбесід питань до кандидатів особистого характеру, зокрема таких: про релігійні чи політичні переконання, про місце

проживання, про участь в бойових діях на території проведення антитерористичної операції, про наявність каліцтв, про сімейний стан, про планування народження дітей тощо. Також досліджувана норма не допускає висування під час співбесіди будь-яких вимог дискримінаційного характеру, зокрема забороняє вимагати наступне: рекомендації від релігійних чи політичних установ; паспортні дані, що підтверджують вік кандидата; медичні дані, що засвідчують стан здоров'я кандидата; документи, що підтверджують наявність у кандидата сприятливих житлових умов тощо. В тому разі, якщо кандидат на заміщення вакантної посади вважає, що його було дискриміновано під час співбесіди, він може оскаржити такі дії, посилаючись, зокрема, на ст. 13 Закону України «Про зайнятість населення».

Поряд із цим, в Україні ні чинним, ні проектним законодавством не врегульовуються такі важливі питання забезпечення свободи праці під час співбесіди як порядок, принципи та тривалість проведення співбесіди; винятки, коли особисті питання на співбесіді є допустимими. Для подальшого сприяння розвитку українського ринку праці за цивілізованими стандартами та за принципами справедливості, вважаємо, що це питання має бути вирішено в процесі триваючої реформи трудового законодавства України.

Однак позитивним аспектом чинного та проектного трудового законодавства нашої держави у досліджуваній частині є достатня відповідність цих норм положенням Директиви Європейського парламенту та Ради ЄС «Про імплементацію принципу рівних можливостей та рівного ставлення для чоловіків і жінок в питаннях зайнятості та доступу до роботи» № 2006/54/ЕС [521] та Директиви Ради ЄС «Щодо імплементації принципу рівноправності осіб незалежно від расової або етнічної приналежності» 2000/43/ЄЕС [484]. Попри це, в діючому та проектному трудовому законодавстві не відображене правило, закріплене в ст. 10 Директиви Ради ЄС «Загальні рамки рівноправного поводження у сфері зайнятості і професійної діяльності» 2000/78/ЄЕС [483],

якою на особу, яка здійснила дискримінацію, покладається обов'язок доведення факту недискримінації, якщо особа, яка постраждала від дискримінації, доведе існування прямої або непрямої дискримінації. Також слід звернути увагу на те, що антидискримінаційні законодавство у сфері праці в Україні є невиправдано заплутаним та має бути систематизованим у рамках КЗпП України, а саме шляхом доповнення Кодексу главою І-А «Рівноправне поводження у сфері зайнятості і професійної діяльності», в якій повинні бути викладені основні засади заборони та протидії дискримінації у сфері праці [див. дет.: 88, с. 34–38];

4) етап добору працівників. Після того як кандидат на заміщення вакантної посади пройшов співбесіду, роботодавець безпосереднім чином реалізує своє право на визначення особи, з якою він укладе трудовий договір. Слід зауважити, що діюче законодавство України передбачає правову рівність кандидатів на заміщення вакантної посади (презюмується лише правова рівність, оскільки на ринку праці усі кандидати професійно не рівні). У той же час, говорячи про те, що усі кандидати на заміщення вакантних посад перебувають у рівних правових умовах, слід мати на увазі, що така рівність є умовною, оскільки діюче законодавство про працю, будучи соціально направленим, передбачає наступне:

– особи, котрі повторно приймаються на роботу (поворотне прийняття на роботу) на підставі ст. 42–1 КЗпП України (аналогічне правило закріплене в ст. 91 проекту ТК України), володіють переважним правом на укладення трудового договору. Законодавець передбачає, що працівники, з якими було розірвано трудовий договір з підстав, передбачених п. 1 ст. 40 Кодексу (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), протягом одного року мають право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, якщо власник або уповноважений ним орган проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

– окремі категорії громадян мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню. Відповідно до окремих статей КЗпП України, положень Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 05 лютого 1993 року № 2998–XII [339] та ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення» до таких категорій громадян відносяться: один з батьків або особа, яка їх замінює і має на утриманні дитину (дітей) віком до шести років або виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років чи дитину-інваліда, або ж утримує без одного з подружжя інваліда з дитинства (незалежно від віку) та/або інваліда I групи (незалежно від причини інвалідності); діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування, особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу; особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування; молодь, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (протягом 6 місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу; особи, яким до настання права на пенсію за віком відповідно до ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [281] залишилося 10 і менше років; інваліди, які не досягли пенсійного віку, встановленого ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»; особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу; учасники бойових дій, зазначені у пунктах 19 та 20 ч. 1 ст. 6 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» [343]. Окрім того, особливі заходи сприяння працевлаштуванню, що відображаються на характері правової рівності кандидатів на зміщення вакантних посад, передбачаються чинним законодавством для внутрішньо переміщених осіб, якими є особи у трактуванні

Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» [278]. Зокрема ст. 24–1 Закону України «Про зайнятість населення» законодавець стимулює роботодавців шляхом закріплення їх права на отримання компенсацій за понесені витрати у зв'язку з працевлаштуванням зареєстрованих безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб на умовах строкових трудових договорів тривалістю не більше шести календарних місяців за умови збереження гарантій зайнятості такої особи протягом періоду, що перевищує тривалість виплати у два рази. При цьому тривалість компенсації витрат роботодавця, який працевлаштовує окремі категорії безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб, понад шість місяців, але не більше дванадцяти календарних місяців, визначається рішенням регіональних координаційних комітетів сприяння зайнятості за погодженням з відповідними територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

Аналізуючи переліки категорій громадян, котрим надаються додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, можна дійти висновку, що до таких віднесені особи, які не здатні в повній мірі конкурувати з іншими кандидатами на заміщення актуальної вакансії, а, відповідно, знаходяться під ризиком соціальної незахищеності, якій протидіє законодавство України, що проголошена соціальною державою. Як вже нами зазначалось, свобода праці в соціальних державах забезпечується не у буквальному ринковому конкурентному сенсі, коли кожен володіє дійсною правовою рівністю у процесі заміщення вакантної посади. Тому і в нашій державі також передбачаються окремі правила, котрі сприяють відповідній соціально направленій політиці роботодавців. Підтвердженням цьому є ст. 26 Закону України «Про зайнятість населення», котрою врегульовується питання стимулювання працевлаштування громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці. Цією нормою законодавства, зокрема, передбачається, що роботодавцю, який працевлаштовує

на нове робоче місце громадян, що є недостатньо конкурентоспроможними та яким надано статус безробітного за направленням відповідних територіальних органів центрального органу виконавчої влади, строком не менше ніж на два роки щомісяця компенсуються фактичні витрати у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу на місяць, за який він сплачений. Така компенсація виплачується протягом одного року з дня працевлаштування особи. Окрім того, необхідно зауважити, що у разі звільнення працівника, за якого виплачувалася компенсація, з ініціативи роботодавця або за згодою сторін до закінчення дворічного строку з дня працевлаштування роботодавець має повернути суму виплачених йому коштів;

5) етап укладання договору. Цей етап є важливим з точки зору реалізації особою її свободи праці у частині права на працю, оскільки саме шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві (в установі, організації або з фізичною особою), як зазначає Міністерство юстиції України в своїх роз'ясненнях «Трудовий договір та його види» [410], працівники реалізують право на працю. На підставі цього слід стверджувати, що «трудовий договір є основною, базовою формою виникнення трудових правовідносин». Ця позиція підтверджується ч. 4 ст. 24 КЗпП України, відповідно до якої працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Урядом України. Між тим, чинне та проектне законодавство про працю не встановлює обов'язкові строки укладання (як процесу) трудового договору (з моменту успішного проходження кандидатом співбесіди) та не передбачає матеріальної відповідальності роботодавця за невиправдане затягування процесу укладання

трудового договору, що слід виправити в короткостроковій перспективі шляхом внесення відповідних змін у трудове законодавство.

У ст. 22 Кодексу заборона дискримінації осіб щодо реалізації ними своєї свободи праці поширена також і на процес укладання трудового договору. Зокрема законодавцем зазначається, що відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається. При цьому роботодавець може встановлювати вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника, але лише тоді, коли йому, як проголошується в ч. 3 зазначеної статті, це дозволяє здійснювати «законодавство України». Зважаючи на важливість процесу укладання трудового договору для реалізації особами своєї свободи праці, вважаємо, що вимоги, котрими ця реалізація може бути обмежена не повинні міститись в законодавстві, яке охоплює і підзаконні акти, а лише у нормах законів нашої держави.

У зв'язку з тим, що законодавцем у ст. 25–1 Кодексу передбачаються обмеження спільної роботи родичів на підприємстві, в установі, організації, вважаємо, що не вважається дискримінацією обмеження свободи праці осіб роботодавцем, який вже найняв близького родича чи свояка такої особи. Відповідно, роботодавець може просити особу, з якою він укладає трудовий договір, надати інформацію та дані про наявність у неї близьких родичів чи свояків серед працівників, з якими цей роботодавець вже уклав трудовий договір. Однак варто звернути увагу на те, що в ч. 1 ст. 25–1 законодавцем встановлюється правило, відповідно до якого роботодавець визнається повноважним обмежувати спільну роботу, з чого випливає, що це не його

обов'язок; вимагання відомостей про близьких родичів та свояків є легітимним лише тоді, коли він попередньо встановив обмеження спільної праці, хоча незрозуміло, яким чином це може бути здійснено. Вказане має бути чітко відображене в діючому законодавстві.

У ст. 25 КЗпП України законодавець встановлює заборону на вимагання при укладенні трудового договору деяких відомостей та документів, головним чином, відомостей про партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування особи, яка поступає на роботу, а так само документи, подання яких не передбачено законодавством. Без сумнівів, ці вимоги обумовлені необхідністю нормативного забезпечення свободи праці і зазначені заборони слугують саме цій меті, однак досить часто формально. Необхідно відмітити, що на практиці виникають випадки, коли окремі питання та документи із вказаного переліку є важливими для роботодавців. Зокрема це стосується працевлаштування осіб у політичних партіях, релігійних організаціях та їх об'єднаннях тощо. Цілком виправданим вважаємо, що, наприклад, Українська Автокефальна Православна Церква буде вимагати перед працевлаштуванням (тобто перед рукопокладенням – Таїнством, після якого особа набуває статусу священика й може виконувати його обов'язки в рамках відповідної конфесії) характеристику цих кандидатів на рукопокладення від архієреїв УАПЦ, а така гіпотетична організація як «Організація з побудови секуляративної держави», відповідно, обмежиться під час працевлаштування запитанням про сповідування Бога. Це пояснюється тим, що особи, які будуть працювати в УАПЦ, вірогідно, зможуть ефективно й самовіддано виконувати свої функції, якщо вони самі будуть належати до цієї конфесії, а не виступатимуть представниками радикальних релігійних течій чи активними атеїстами (окрім того, канонічне право передбачає обов'язок, відповідно до якого особа може стати священиком лише тоді, коли вона належатиме до відповідної конфесії та відповідатиме ряду вимог, які

засвідчуються церковним очільником – правлячим архієреєм відповідної метрополії чи єпархії). Більш того, слід визнати той факт, що на практиці релігійні та політичні організації, наймаючи працівників, як правило, вимагають від них окремі відомості та документи, витребування яких забороняється ст. 25 КЗпП України. Формальне, на перший погляд, порушення цієї норми законодавства в описаних випадках, на нашу думку, неможливо буде подолати законодавчими заборонами. На цій підставі вважаємо, що правило, яке встановлюється ст. 25 КЗпП України, потрібно доповнити відповідними винятками.

Окрім того, слід звернути особливу увагу на форму трудового договору, яка регламентується ч. 1 ст. 24 КЗпП України та уточняється наказом Міністерства праці та соціальної політики України [298]. Діючим Кодексом передбачаються три форми трудового договору: письмова, усна та контракт. Між тим, вважаємо, що усна форма трудового договору є потенційною загрозою для свободи праці працівника, з яким укладено цей договір саме в усній формі, оскільки в цьому випадку у працівника відсутня копія договору, що є підтвердженням переліку його трудових обов'язків та прав, а також обов'язків та прав роботодавця (це роз'яснюється працівнику під розписку, що може здійснюватись роботодавцем із певними зловживаннями). Саме тому висловлюємо солідарність з тими вченими, котрі вважають, що лише письмова форма трудового договору є «достовірним фактом досягнення угоди між сторонами» [466, с. 53], що особливо актуально для сучасного періоду розвитку українського ринку праці, який характеризується досить низьким рівнем забезпечення свободи праці працівників.

Більш того, зазначена норма діючого трудового законодавства (у частині укладання договору в усній формі) фактично не відповідає вимогам статей 1–3 Директиви Ради ЄС «Про обов'язок роботодавця інформувати своїх службовців про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин»

91/533/ЄЕС [515]. Відтак, позитивним вважаємо те, що в ч. 1 ст. 34 проекту ТК України (доопрацьованого) чітко встановлюється обов'язок укладати трудовий договір лише у письмовій формі.

У рамках досліджуваного етапу необхідно проаналізувати також стан закріплення принципу свободи праці в чинному та проектному законодавстві України про працю в частині випробування працівника. Спершу зауважимо, що діючим законодавством України, а саме ч. 1 ст. 26 КЗпП України, передбачається, що при укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. В ст. 27 Кодексу визначаються строки випробування, а в ст. 28 результати випробування при прийнятті на роботу. Подібним чином врегульовується це питання і в статтях 39–42 проекту ТК України (доопрацьованого). При цьому зауважимо, що в рамках такого правового регулювання випробування потенційну загрозу свободі праці особи, яку випробують при прийнятті на роботу, складає невизначеність у законодавстві обов'язку роботодавця встановити критерії оцінки та допустимі результати такого випробування. Ця проблема має бути вирішена в процесі реформування діючого законодавства про працю [86, с. 20–25];

6) безпосередній етап реалізації права на працю – перебування у трудових правовідносинах. Уклавши трудовий договір й вдало пройшовши випробування (за наявності такого), працівник переходить на етап безпосередньої реалізації свободи праці в частині права на працю. На цьому етапі відповідно до діючого трудового законодавства України працівник може розраховувати на:

а) виконання трудових обов'язків, що передбачені трудовим договором. У ст. 31 КЗпП України законодавець прямо встановлює заборону вимагати від працівника виконання роботи, необумовленої трудовим договором. На цій підставі власник або уповноважений ним орган не має права вимагати від працівника виконання роботи, необумовленої трудовим договором, навіть тоді,

коли, на його думку, той повинен її виконувати в якості супутньої роботи. Наприклад, вчитель не повинен прибирати приміщення, в якому він проводить навчання, а юрист на підприємстві не повинен вирішувати сімейні правові проблеми роботодавця, якщо таке прямо не передбачено умовами трудового договору.

Ринково направлений підхід до розуміння виконання працівником трудових функцій закріплено в ст. 37 проекту ТК України, який хоча й не встановлює обов'язок працівника виконувати необумовлені трудовим договором функції, однак передбачає таку можливість тоді, коли працівник надає на це згоду роботодавцю, а роботодавець вбачає, що «обсяг роботи за трудовою функцією не забезпечує повну зайнятість працівника протягом нормальної тривалості робочого часу». Незважаючи на те, що окремі фахівці в галузі трудового права [див. напр. 141; 240] розцінюють цю норму Проекту як порушення свободи праці працівника (однак ці фахівці не зазначають у своїх дослідженнях, що працівник виконує додаткові трудові функції не безоплатно і непримусово), вважаємо, що ст. 37 Проекту в повній мірі відповідає вимогам свободи праці в нашій державі;

б) виконання трудових обов'язків у рамках нормальної тривалості робочого часу. В ст. 50 КЗпП України та ст. 130 проекту ТК України (доопрацьованого) нормальною тривалістю робочого часу працівників вважається така його тривалість, що не перевищує 40 годин на тиждень, за умови, що підприємства і організації при укладенні колективного договору не встановили меншу норму тривалості робочого часу. Вказане правило повністю відповідає ст. 6 Директиви Ради ЄС № 2003/88/ЄЕС [487], яка обмежує граничну тривалість робочого часу 48 годинами на тиждень.

Власник або уповноважений ним орган може застосовувати надурочні роботи (не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік), зважаючи на ч. 3 ст. 62 КЗпП

України, тільки у таких виняткових випадках: при проведенні робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків; при проведенні громадсько необхідних робіт по водопостачанню, газопостачанню, опаленню, освітленню, каналізації, транспорту, зв'язку – для усунення випадкових або несподіваних обставин, які порушують правильне їх функціонування; при необхідності закінчити почату роботу, яка внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних умов виробництва не могла бути закінчена в нормальний робочий час, коли припинення її може призвести до псування або загибелі державного чи громадського майна, а також у разі необхідності невідкладного ремонту машин, верстатів або іншого устаткування, коли несправність їх викликає зупинення робіт, які виконуються значною кількістю трудящих; при необхідності виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення; для продовження роботи при нез'явленні змінного працівника, коли робота не допускає перерви (в цих випадках власник або уповноважений ним орган зобов'язаний негайно вжити заходів до заміни відсутнього працівника іншим). В будь-якому разі до надурочних робіт не можуть залучатись окремі категорії працівників, перелік яких закріплений в ст. 63 КЗпП. Подібні правила роботи понад норму робочого часу також містяться в статтях 148–153 проекту ТК України;

в) час відпочинку, яким охоплено: перерву для відпочинку і харчування (ст. 66 КЗпП України), вихідні дні (статті 67–72 КЗпП України), святкові дні (ст. 73 КЗпП України), щорічні та щорічні додаткові відпустки (статті 73–76, 79–83 КЗпП України, п. 1 ч. 1 ст. 4 та розділ II Закону України «Про відпустки»), додаткові відпустки у зв'язку з навчанням (статті 13–15 Закону України «Про відпустки»), творчі відпустки (ст. 77 КЗпП України, ст. 16 Закону України «Про відпустки»), відпустки для підготовки та участі в змаганнях (ст. 77–1 КЗпП

України, ст. 16–1 Закону України «Про відпустки») та ін. Разом із тим, діюче законодавство про працю не містить прямого обов'язку надавати кожному працівнику впродовж кожних 24 годин в якості мінімального періоду щоденного відпочинку тривалістю в 11 послідовних годин, що закріплено в ст. 3 Директиви Європейського Парламенту та Ради «Про деякі аспекти організації робочого часу» № 2003/88/ЄЕС [487]. Однак слід звернути увагу на те, що в значній мірі проблему адаптованості трудового законодавства України до трудового права ЄС вирішує проект ТК (доопрацьований), який в ч. 1 ст. 154 передбачає в якості виду відпочинку працівника «щоденний (міжзмінний) відпочинок». Більш того, в ст. 156 Проекту містяться сприятливіші, ніж у Директиві Європейського Парламенту та Ради 2003/88/ЄЕС, умови щоденного відпочинку працівника. Головним чином, встановлюється, що тривалість цього відпочинку не може бути меншою 12 годин, а у разі переходу з однієї зміни в іншу тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не меншою подвійної тривалості робочого часу у попередній зміні з урахуванням часу перерви для відпочинку і харчування (вказане правило не поширюється на випадки застосування підсумованого обліку робочого часу).

В аспекті досліджуваного питання слід також звернути увагу на те, що чинним законодавством (ст. 71 КЗпП України) забороняється робота у вихідні дні та встановлюється винятковий порядок застосування такої роботи (ці випадки не вважаються обмеженням свободи праці осіб, яких залучають до роботи у відповідні вихідні дні). Що стосується щорічних відпусток, то вони надаються працівникам у відповідності до ст. 75 Кодексу тривалістю не менше як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору. При цьому в якості «справедливих умов праці» Європейська соціальна хартія (переглянута) в п. 3 ст. 2, а також Директива Європейського Парламенту та Ради 2003/88/ЄЕС у ст. 7 передбачають, що щорічна відпустка має тривати не менше чотирьох тижнів.

Більш наближеним до цих вимог можна вважати проект ТК України (доопрацьований), який в ст. 170 передбачає, що щорічна основна трудова відпустка встановлюється тривалістю не менш як 28 календарних днів за кожний робочий рік. Окрім того, Проектом, а саме ст. 164, встановлюється ще одна важлива додаткова гарантія свободи праці (в аспекті відпусток працівників), відповідно до якої «працівник вправі використовувати час наданої йому відпустки на власний розсуд», хоча час відпусток, що мають цільове призначення, «повинен використовуватися відповідно до такого призначення»;

г) оплату праці. Оплата праці, без сумнівів, є фундаментальною гарантією забезпечення свободи праці працівника та достатньої його незалежності. Саме тому цьому питанню законодавцем приділяється значна увага в діючому та проектному законодавстві. Відповідно до глави VII КЗпП України працівник отримує винагороду, обчислену, як правило, у грошовому виразі, котру власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу з урахуванням того, що така винагорода: встановлюється одночасно в місячному та погодинному розмірах; за загальним правилом не може бути меншою за встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці (ст. 95 КЗпП України, статті 9, 10 Закону України «Про оплату праці»). У ч. 4 ст. 97 Кодексу законодавець забороняє роботодавцю в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, які погіршують умови, встановлені законодавством, угодами, колективними договорами, що в повній мірі відповідає вимогам забезпечення свободи праці в нашій державі. Подібні правила щодо оплати праці відображені в статтях 206–245 проекту ТК України (доопрацьованого), хоча у них більш якісно викладені вимоги щодо: оплати праці у шкідливих умовах, у нічний час та надурочних робіт; виплати зарплати у безготівковій формі тощо;

ґ) бути переведеним на іншу роботу за власною згодою, якщо інше не передбачене законодавством. В ч. 2 ст. 32 КЗпП України передбачено, що не

вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Таке застереження в повній мірі відповідає вимогам забезпечення свободи праці та в більш досконалій формі закріплюється в статтях 64–68 проекту ТК України (доопрацьованого);

д) професійний розвиток. Відповідно до ч. 2 ст. 2 Закону України «Про професійний розвиток працівників» [329] працівники можуть розраховувати на реалізацію щодо них державної політики у сфері їх професійного розвитку, котра формується за такими принципами: доступності працівників до професійного розвитку; вільного вибору роботодавцем форм і методів забезпечення професійного розвитку працівників з урахуванням специфіки їх роботи; додержання інтересів роботодавця та працівника; безперервності процесу професійного розвитку працівників. Забезпечення зазначеного розвитку працівників не лише сприяє підвищенню їх конкурентоспроможності на ринку праці, але й є важливою гарантією забезпечення їх свободи праці;

е) можливість працювати одночасно на декількох підприємствах. Відповідно до ч. 2 ст. 21 КЗпП України працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах (робота за сумісництвом), якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін. Реалізація працівником свого права на працю шляхом укладення трудового договору з іншим роботодавцем не обмежується потребою санкціонування такої дії працівника за його основним місцем роботи. При цьому умови роботи за сумісництвом уточненні діючим законодавством лише щодо працівників державних підприємств (установ, організацій), а саме постановою КМУ «Про роботу за сумісництвом працівників державних

підприємств, установ і організацій» [334], Положенням про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, що затверджене спільним наказом Міністерства праці, Міністерства юстиції і Міністерства фінансів України [293], а також постановою КМУ «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, які переміщуються з районів проведення антитерористичної операції» [335]. Незважаючи на те, що вказані акти врегульовують умови сумісництва працівників державних підприємств (установ, організацій), можна дійти висновку, що окремі норми цих актів можуть за аналогією бути застосовані й до інших категорій працівників, зокрема, в частині обмеження права на сумісництво. Відтак, обмеження права працівника на працю в частині обмеження його права на сумісництво може мати місце тоді, коли такий працівник: є керівником підприємства чи його заступником; займає посаду, що пов'язана з виконанням важких робот, робіт із шкідливими або небезпечними умовами праці, якщо додаткова робота може призвести до наслідків, які негативно позначаться на стані здоров'я такого працівника чи на безпеці виробництва; є неповнолітнім чи вагітною жінкою.

Слід також зауважити, що в ст. 45 проекту ТК України (доопрацьованого) детально врегульовується сумісництво працівника. Зазначеною проектною нормою закріплюється право працівника укладати кілька трудових договорів про роботу за сумісництвом, визначається внутрішнє та зовнішнє сумісництво та встановлюються загальні обмеження реалізації працівниками свого права на працю в досліджуваній частині, що ні в якій мірі не шкодить свободі праці.

Окрім низки можливостей реалізації свого права на працю, чинне та проектне законодавство на цьому етапі передбачає також і ряд обмежень свободи праці працівників, до яких, зокрема, належать: відсторонення працівника від роботи (ст. 46 КЗпП України); заходи юридичної відповідальності за порушення чи неналежне виконання працівником трудового

законодавства. Вказані обмеження, на нашу думку, виправдані необхідністю дотримання дисципліни у сфері праці та збереження балансу інтересів працівника й роботодавця;

7) етап припинення трудових правовідносин (враховуючи вивільнення, скорочення чисельності чи штату працівників). Можливість припинення трудових правовідносин шляхом розірвання трудового договору за ініціативою працівника (статті 38, 39 КЗпП України; ст. 83 проекту ТК) чи за угодою сторін (ст. 36 КЗпП України; ст. 82 проекту ТК) – є важливою гарантією свободи праці працівників (у частині можливості не працювати і не бути примушеним до праці), яка в достатній мірі закріплена в діючому та проектному законодавстві. Діюче та проектне законодавство про працю також передбачає можливість розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (статті 36, 43, 43–1 КЗпП України; статті 86**,** 92–97 проекту ТК), на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) (ст. 45 КЗпП України), на вимогу батьків працівника або осіб, які їх замінюють, чи відповідних органів (ст. 199 КЗпП України; ст. 101 проекту ТК), а також забороняє незаконне звільнення, що сукупно також в необхідній мірі відповідає стандартам свободи праці в нашій державі.

Що стосується правового регулювання вивільнення працівників, то слід зауважити, що в ст. 49–2 КЗпП України законодавцем передбачено правило, відповідно до якого про наступне вивільнення працівників роботодавець повинен персонально попереджати їх не пізніше ніж за два місяці та паралельно запропонувати працівникові іншу роботу на тому ж самому підприємстві. При цьому, у разі вивільнення працівників у випадках змін в організації виробництва і праці, повинно враховуватись переважне право на залишення на роботі, котре відповідно до вимог Кодексу та листа Міністерства соціальної політики України «Про переважне право на залишення на роботі» [318] полягає в тому, що працівники з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці мають

пріоритет у залишенні на роботі. Відтак, особи, результати праці яких визнаються роботодавцем як продуктивні та висококваліфіковані, мають більші гарантії продовження реалізації свого права на працю на робочому місці у порівнянні з тими, хто не відповідає цим критеріям. Зазначене правило Кодексу вважаємо таким, що повністю відповідає вимогам ринку та реаліям часу, ґрунтується на ідеї балансу інтересів працівника та роботодавця, а також є в повній мірі справедливим. За вказаних обставин роботодавець залишає лише найбільш кваліфікованих та продуктивних працівників, які є «вигідними» йому для подальшого оптимального здійснення економічної діяльності, а працівники в цій ситуації отримують можливість працювати й далі (не бути скороченим) у тому разі, якщо їхня праця є зразковою, тобто відповідає встановленим критеріям. Одна, суттєву проблему правового регулювання цього питання в українському законодавстві складає відсутність таких критеріїв. На цю проблему ще п’ять років тому звернуло увагу і Міністерство соціальної політики України в листі № 80/06/187–12. У ньому, зокрема, зазначалось, що чинним законодавством про працю «не передбачені критерії і порядок визначення працівників із більш високою кваліфікацією та продуктивністю праці» [318]. Міністерство наголосило також, що на практиці для виявлення висококваліфікованих та продуктивних працівників роботодавцем проводиться порівняльний аналіз продуктивності праці та кваліфікації працівників, у процесі якого, як правило, враховуються такі обставини: «наявність відповідної освіти, післядипломної освіти, документів про підвищення кваліфікації, відсутність дисциплінарних стягнень, наявність заохочень за успіхи у роботі, отримання премій за виконання особливо важливих робіт, відсутність прогулів, відпусток без збереження заробітної плати, тривалого перебування на лікарняних листках, зауважень з боку адміністрації щодо строків і якості виконуваних завдань, обсяги виконуваних робіт тощо» [318].

У тому разі, коли роботодавець констатує рівність умов продуктивності праці і кваліфікації працівників, він надає перевагу в залишенні на роботі громадянам, що належать до: найбільш соціально вразливих категорій громадян (сімейні; особи з числа депортованих з України, які проживають в Україні протягом п'яти років з часу повернення з місць депортації; працівники, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва, тощо); особи, які найдовше безперервно пропрацювали на відповідному підприємстві чи які отримали каліцтво на цьому підприємстві; науковці і винахідники (автори винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій).

Законодавець також покладає на роботодавця обов'язок, відповідно до якого у разі масового вивільнення він повинен довести до відома державної служби зайнятості про заплановане вивільнення працівників відповідно до ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення» та у формі, що передбачена наказом Міністерства соціальної політики України «Про затвердження форми звітності № 4–ПН «Інформація про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці» та Порядку її подання» [297]. У вказаній нормі Закону закріплене поняття «масове вивільнення з ініціативи роботодавця», під яким розуміють наступне (окрім випадку ліквідації юридичної особи): а) одноразове або протягом одного місяця вивільнення 10 і більше працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 20 до 100 працівників; вивільнення 10 % і більше працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 101 до 300 працівників; б) вивільнення протягом трьох місяців 20 % і більше працівників на підприємстві, в установі та організації незалежно від чисельності працівників. Окрім того, у ч. 4 ст. 48 зазначеного законодавчого акту визначається рівень кризової ситуації на ринку праці у зв'язку з масовими звільненнями, який відповідає ситуації, коли масове вивільнення працівників спричинило різке зростання безробіття в регіоні або на

відповідній території на три і більше відсоткових пункти протягом звітного періоду.

Звернімо увагу на те, що ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення» в повній мірі адаптована до ст. 1 Директиви Ради ЄС «Про наближення законодавств держав-членів щодо колективного звільнення» 98/59/ЄЕС [519]. Попри це, п. 2 ч. 3 ст. 50 зазначеного Закону зобов'язує роботодавців вживати заходів для запобігання масовим вивільненням (у тому числі шляхом проведення консультацій з профспілками з метою розроблення відповідних заходів, спрямованих на пом'якшення їх наслідків і зменшення чисельності вивільнених працівників), що разом із вимогами наказу Міністерства соціальної політики України № 317 2013 року відповідає статтям 2 та 3 Директиви 98/59/ЄЕС, однак не в повній мірі, оскільки не передбачає обов'язку роботодавця в зручний момент під час консультацій надавати представникам працівників необхідний мінімум інформації, зміст якої закріплено у ст. 2 Директиви. Також чинне трудове законодавство не містить вказівки про час реалізації масового вивільнення (момент, коли таке вивільнення є законним) у сенсі ст. 4 зазначеної Директиви.

Також слід звернути увагу на роль держави у забезпеченні свободи праці працівників у результаті масового вивільнення. Зокрема на підставі абз. 2 ч. 4 ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення» для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття під час масового вивільнення працівників можуть утворюватися спеціальні комісії відповідно до порядку, затвердженого постановою КМУ [296]. У свою чергу, Державна служба зайнятості, намагаючись забезпечити реалізацію вивільнюваними працівниками права на працю, у відповідності до ч. 1 ст. 2 та ч. 5 ст. 49–2 Кодексу інформує таких працівників про роботу в тій самій чи іншій місцевості за їх професіями, спеціальностями, кваліфікаціями, а у разі їх відсутності – здійснює підбір іншої роботи з урахуванням індивідуальних побажань і суспільних потреб, а також

направляє (при потребі) вивільнюваних працівників, за їх згодою, на професійну перепідготовку або підвищення кваліфікації відповідно до законодавства.

Що стосується проекту ТК України (доопрацьованого), то його розробниками термін «вивільнення» вживається лише один раз – у ч. 2 ст. 3 Проекту, в якій зазначається, що залишення на роботі працівника у разі вивільнення не вважається дискримінацією у сфері праці. Замість поняття «вивільнення» проектне трудове законодавство використовує термін «скорочення чисельності працівників», що є вужчим за своїм змістом за термін «вивільнення», однак, зауважимо, що заміна цих понять в кінцевому рахунку негативно не відображається на нормативному врегулюванні свободи праці, однак, у разі прийняття цього законопроекту, до чинного законодавства (зокрема Закону України «Про зайнятість населення») мають бути внесені відповідні зміни з метою використання в межах однієї галузі права однакових назв, які позначають одні й ті самі явища. Поряд із цим, детально питання розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця у зв’язку із скороченням врегульовано параграфом 4 проекту ТК України. В ст. 86 Проекту перераховуються умови, за яких роботодавець отримує право розірвати трудовий договір у зв’язку із скороченням, а також право при проведенні скорочення чисельності працівників в межах однорідних професій і посад здійснити перестановку (перегрупування) працівників й перевести більш кваліфікованого працівника, посада якого скорочується, за його згодою, на іншу посаду, звільнивши з неї з цих підстав менш кваліфікованого працівника. Окрім того, на відміну від діючого Кодексу, проект ТК в ст. 87 встановлює обов’язок роботодавця у разі необхідності здійснити заходи, що передбачають звільнення працівників у зв’язку із скороченням, і не пізніше ніж за 3 місяці до прийняття рішення про скорочення надати виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) інформацію щодо цих заходів,

включаючи інформацію про причини наступного звільнення, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення, а також провести консультації із зазначеними органами (представниками) про заходи щодо запобігання звільненню чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення.

Загалом, аналізуючи проектні норми про розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця у зв'язку із скороченням, слід зазначити, що вони більшою мірою захищають свободу праці працівників у порівнянні з діючим КЗпП України. Також зазначені норми відповідають більшості трудових стандартів європейського права, що застосовні у випадках вивільнення працівників. Разом із тим, наразі діюче та проектне законодавство про працю не наближене в необхідній мірі (неадаптованою є понятійна база, стандарти гарантійних виплат тощо) до вимог Конвенції МОП № 173 [299] та Директиви Ради ЄС «Про зближення законів держав-членів, які стосуються захисту працівників у разі неплатоспроможності роботодавця» 80/987/ЄЕС [520] (а на сьогоднішній день, головним чином, кодифікованої версії Директиви 2008/94/ЕС) [523]. Плани щодо прийняття Закону України «Про захист грошових вимог працівників у разі неплатоспроможності роботодавця» (розроблення та прийняття цього законодавчого акта передбачалось п. 5.2 Прогресивного плану адаптації законодавства України до законодавства ЄС 2012 року) [290, с. 7] до цього часу не виконані. Окрім того, слід констатувати критичність стану забезпечення свободи праці працівників в Україні у разі передачі підприємства або частини підприємства у зв'язку з тим, що українське діюче та проектне трудове законодавство не адаптоване до вимог Директиви Ради ЄС «Щодо приведення у відповідність законів держав-членів ЄС з питань захисту прав працівників при передачі підприємства або частини підприємства» 1977 року 77/187/ЄЕС [518] з урахуванням вимог Директиви Ради ЄС 1998 року

98/50/ЄС [482] та Директиви Ради ЄС 2001/23/ЄС [518]. На цій підставі необхідним є внесення змін в чинне законодавство про працю, якими би врегульовувались питання забезпечення свободи праці у зазначених господарських процесах;

8) етап посттрудових відносин. Вплив на свободу праці працівника може бути здійснений з боку роботодавця (колишнього роботодавця) й після припинення трудових правовідносин. Зазначений вплив та його рамки на свободу праці не врегульовується діючим законодавством про працю (зазначенні питання врегульовані цивільним законодавством, яке не є соціально направленим), однак у певній мірі впорядковується проектним законодавством про працю. Так, в п. 10 ч. 1 ст. 22 проекту ТК на працівника покладається обов'язок нерозголошення державної чи комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації. В ч. 3 ст. 33 Проекту в якості додаткової умови трудового договору називається застереження щодо нерозголошення комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації, а в ст. 43 та п. 2 ч. 2 ст. 92 цього законопроекту уточняються рамки таких умов. Разом з цим, слід звернути увагу на те, що в європейському трудовому праві формулюється не лише заборона розголошення особливої інформації, але й подальше її використання, що не враховується не лише в діючому КЗпП України, але й в проекті ТК України.

Отже, підсумовуючи, можна зробити наступні узагальнюючі висновки.

1. Виходячи з етапів реалізації особами свободи праці у сфері праці та зайнятості, чинне та проектне трудове законодавство України забезпечує цю свободу: 1) в повній мірі (етап добровільної незайнятості; етап припинення трудових правовідносин в частині вивільнення та масового вивільнення працівників); 2) у допустимій мірі (початковий етап реалізації права на працю – пошук роботи на ринку праці; етап укладання договору; безпосередній етап реалізації права на працю – перебування у трудових правовідносинах); 3) на

мінімальному рівні (етап добору працівників; етап участі особи у співбесіді); 4) в недопустимій мірі (етап припинення трудових правовідносин у частині процесу передачі підприємства або частини підприємства чи в результаті неплатоспроможності роботодавця; етап посттрудових відносин). При цьому проектне трудове законодавство України, незважаючи на окремі проблеми правового регулювання свободи праці, що пов'язані з ринковою направленістю окремих норм проекту ТК України, в порівнянні з діючим КЗпП України більш якісно закріплює свободу праці осіб, зокрема, в таких питаннях: визначення обов'язкової форми трудового договору; закріплення в якості виду відпочинку працівника «щоденного (міжзмінного) відпочинку»; встановлення тривалості щорічної основної трудової відпустки; врегулювання сумісництва тощо.

2. Незважаючи на те, що чинне та проектне трудове законодавство України в частині правового регулювання свободи праці є в ряді питань неадаптованим до трудового права ЄС (зокрема це стосується таких питань: дискримінації у сфері праці; колективного звільнення працівників; гарантій забезпечення прав працівників у разі неплатоспроможності роботодавця тощо), слід мати на увазі, що правове регулювання досліджуваної свободи в рамках національної правової системи, на відміну від правової системи Євросоюзу, є всеохоплюючим. Свобода праці українським законодавцем фрагментарно закріплюється майже у всіх правовідносинах з приводу праці та зайнятості, зокрема шляхом детальної регламентації: статусу професійних спілок, а також порядку укладення генеральних угод та колективних договорів; дисциплінарної та матеріальної відповідальності й гарантій забезпечення трудових прав працівників під час притягнення їх до цих видів юридичної відповідальності в трудовому праві тощо.

3.2 Стан дотримання та способи захисту свободи праці в Україні

У ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення» законодавець покладає на державу ряд обов'язків щодо захисту свободи праці. На підставі вказаної норми держава зобов'язується: 1) безоплатно сприяти особам у працевлаштуванні, обранні підходящої роботи та одержанні інформації про ситуацію на ринку праці та перспективи його розвитку; 2) здійснювати соціальний захист у разі настання безробіття; 3) захищати від дискримінації у сфері зайнятості, необґрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення; 4) додатково сприяти у працевлаштуванні окремих категорій громадян [282]. Однак, незважаючи на задекларовані обов'язки, стан захищеності свободи праці в Україні на сьогоднішній день навряд чи можна вважати таким, що відповідає заявленим у сфері зайнятості населення цілям. Взагалі слід звернути увагу на те, що за роки проведення соціально-економічних реформ в умовах глибокої соціально-економічної та політичної кризи у нашій державі утворився великий розрив між теорією та практикою забезпечення прав людини, що становить важливу методологічну проблему, адже, як слушно зазначає українська вчена С.В. Вишновецька, «єдність теорії і практики є одним із основних методологічних принципів пізнання, оскільки основна мета науки полягає в служінні практиці» [40, с. 166].

Ще в 2011 році Уповноважений Верховної Ради України з прав людини Н. Карпачова під час представлення у Парламенті Щорічної доповіді про стан дотримання та захисту прав і свобод людини в Україні заявила наступне: «Неможливість заробити на гідне життя чесною працею спонукає мільйони українців шукати кращої долі за межами рідної країни» [38]. На сьогоднішній день можна констатувати, що така ситуація в державі у цілому не тільки не змінилась у кращий бік, а, навпаки, погіршилась. При цьому слід зробити наголос на тому, що вказаний стан захищеності свободи праці відображає не

лише сучасні проблеми у сфері зайнятості населення, але й традиційні для нашої держави проблеми у цій сфері (нерівність у доступі до суспільних благ та ресурсів, бідність, соціальна несправедливість та корупція, що призвели до отримання Україною статусу найбіднішої країни Європи [35, с. 13], а також використання примусової неоплачуваної праці в пенітенціарних установах чи використання примусової праці засуджених за мізерну винагороду) [258, с. 12, 60–61], що були ускладнені й посилені окремими сучасними проблемами, зокрема, викликаними російською агресією проти України, яка триває фактично з 2013 року.

Починаючи з 2014 року, парламентський контроль засвідчив значне загострення ситуації з порушеннями основоположних конституційних соціально-економічних прав людини, насамперед обумовленими стратегічними для нашої країни подіями, пов'язаними з окупацією АР Крим, військовим конфліктом на Донбасі, його наслідками: загибеллю людей, руйнацією підприємств, інфраструктури, житла й майна громадян, зупинення виплат заробітних плат, пенсій та соціальних виплат, активізацією процесу змушеного внутрішнього переселення громадян, зростанням безробіття, а також значним економічним спадом, недостатністю державних та банківських фінансових ресурсів, падінням курсу національної валюти, зовнішніми борговими зобов'язаннями. Вплив збройного конфлікту у нашій державі на формування органами влади державної політики, а також прийняття за ініціативою КМУ на законодавчому рівні необґрунтованих рішень щодо подолання кризових явищ в економіці, суспільстві та політиці, як зазначила Уповноважений ВРУ з прав людини В. Лутковська у своїй щорічній доповіді за 2014 рік, зумовили масові порушення конституційних соціально-економічних прав громадян, а наслідки цих рішень «вже сьогодні загрожують поширенням таких негативних соціальних явищ як зубожіння, маргіналізація та соціальне відторгнення» [340, с. 345].

До початку російської агресії проти України стан забезпечення свободи праці в нашій державі характеризувався досить низьким рівнем, незважаючи на активну протидію компетентними органами порушенням на ринку праці. Зокрема звернемо увагу на те, що у 2013 році до Уповноваженого з прав людини надійшло 879 повідомлень про порушення права людини на працю (23,4% від загальної кількості повідомлень про порушення економічних прав людини), кожне десяте таке звернення стосувалося порушення прав на працевлаштування та допомогу по безробіттю (це було зумовлено, насамперед, складною ситуацією на ринку праці, загальною тенденцією до скорочення чисельності найманих працівників у секторах економіки). При цьому за результатами перевірок у 2013 році державними інспекторами праці Держпраці України майже 39,5 тис. підприємств було виявлено 117 443 порушення законодавства про працю, зайнятість та загальнообов'язкове державне соціальне страхування, що на 16,5% більше, ніж у 2012 році. Переважна більшість порушень стосувалася таких аспектів: оплати праці – 54,7%; робочого часу та часу відпочинку – 19,6%; правил ведення трудових книжок – 9,3%; трудового договору – 6,5% тощо. Разом із тим, найбільша частка цих порушень припадала саме на організації та установи приватної форми власності, а за видами діяльності – на підприємства оптової та роздрібної торгівлі і підприємства обробної промисловості [341, с. 122, 126–127]. Однак, ігноруючи той факт, що порушення прав працівників у приватному секторі, зокрема, і права на працю, характеризувалось як таке, що мало тенденцію до зростання, після повалення режиму В.Ф. Януковича новим Урядом України була розпочата державна політика преференції бізнесу задля поліпшення економічних показників в державі, яка правління регіоналів опинилась перед загрозою дефолту.

Реалізація політики преференції бізнесу в 2014 році ґрунтувалась на імперативних вимогах законів України «Про внесення змін до деяких

законодавчих актів України щодо обмеження втручання у діяльність суб'єктів господарювання» [270] та «Про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2014 рік» [271] й проводилась, головним чином, шляхом припинення, усупереч нормам міжнародного права, (головним чином, положенням ратифікованих Україною конвенцій МОП № 81 [307] та № 129 [306] про інспекції праці у промисловості, торгівлі та в сільському господарстві) державного нагляду та контролю за дотриманням вимог трудового законодавства та загальнообов'язкового державного соціального страхування, що призвело до масових порушень трудових та соціальних прав громадян. Наприклад, ст. 31 Закону України «Про Державний бюджет України на 2014 рік» встановлювалось, що перевірки підприємств, установ та організацій, фізичних осіб-підприємців контролюючими органами (крім Державної фіскальної служби України) здійснюються протягом серпня-грудня 2014 року виключно з дозволу Кабінету Міністрів України або за заявкою суб'єкта господарювання щодо його перевірки. На цій підставі Уповноважений ВРУ з прав людини В. Лутковська у своїй щорічній доповіді за 2014 рік констатувала, що прийняті у 2014 році вищезазначені законодавчі акти «призвели до негативних наслідків у сфері дотримання трудових прав людини» [340, с. 348–349].

Поряд із цим, в 2014 році скрутна ситуація на ринку праці в Україні значно посилилась у зв'язку із масовою появою внутрішньо переміщених осіб – вимушених переселенців з території анексованої АР Крим та міста Севастополя, а також з території АТО. У аналітичній доповіді за 2014–2015 роки Робочої групи-2 «Верховенство права і демократичні реформи» Платформи Громадянського Суспільства пояснювалось, що основні соціальні загрози містяться саме у зростанні навантаження на локальних ринках праці [35, с. 30] з урахуванням того, що у вимушених переселенців, як вказують фахівці Харківської правозахисної групи, значно більше проблем з працевлаштуванням

у порівнянні з постійними жителями [196]. При цьому найбільш катастрофічна ситуація з питанням забезпечення свободи праці спостерігається на тимчасово непідконтрольних Уряду України українських територіях.

На тимчасово окупованій території АР Крим та міста Севастополь порушення свободи праці українських громадян окупаційною владою, здебільше, здійснювалось за рахунок насильницького насадження громадянства РФ шляхом створення умов, які унеможливлювали працевлаштування громадянами без паспорта громадянина РФ. Разом із тим, звільнення людей з роботи через відсутність російського паспорта набули масового характеру саме в 2015 році [258, с. 18]. Окрім того, низка працівників зіткнулась з неможливістю подальшого виконання своїх трудових чи службових функцій в умовах окупації, особливо це стосувалося таких категорій працівників як державні й муніципальні службовці, а також працівників, зайнятих у професіях, що впливають на психологічний стан суспільства чи на рівень інформованості суспільства (журналісти, викладачі, вчителі тощо).

Специфічна проблема із можливостями реалізації свободи праці складається на території проведення АТО. У пунктах 142 і 143 Доповіді щодо ситуації з правами людини в Україні (16 лютого-15 травня 2016 року) Верховного комісара ООН з прав людини зазначається, що на території, підконтрольній злочинним озброєним групам так званих «Донецької народної республіки» та «Луганської народної республіки», доступ до роботи залишається однією з найбільших проблем. За даними «центру зайнятості» у Донецьку за період з 01 січня по 03 травня 2016 року офіційно зареєстровано безробітними 29 тис. осіб, з яких лише 5,6 тис. змогли знайти постійну зайнятість. Верховний комісар звертає увагу на те, що найбільше від злочинних деструктивних діянь озброєних груп постраждали шахтарі та залізничні працівники, оскільки ці дві галузі або припинили, або значно зменшили свою роботу внаслідок збройного конфлікту. В свою чергу, залізничні працівники в

містах Єнакієве та Дебальцеве були офіційно зареєстровані на контрольованій Уряду України території, тож вони змушені були перетинати лінію зіткнення, щоб одержати зарплату; крім того, з лютого 2016 року КМУ припинив виплачувати їм зарплати [456, с. 43–44]. Частина працівників втратила об'єктивну можливість повноцінно реалізовувати своє право на працю саме у зв'язку із злочинною діяльністю збройних груп. У Доповіді правозахисних організацій «Права людини в Україні – 2014» зазначається, що на територіях, які тимчасово підконтрольні збройним групам на Донбасі, громадянські свободи – вираження поглядів, мирних зібрань, асоціацій тощо – фактично ліквідовані, саме тому, наприклад, журналісти, які не побажали працювати в пропагандистських виданнях так званих «ЛНР» та «ДНР» (ті, що залишились, вимушені працювати «скоріше як пропагандисти, ніж інформатори подій»), були змушені виїхати з Донецької та Луганської областей [257, с. 14–15]. Окремим питанням є примус до праці збройними групами українських військовополонених. Порушуючи трудове законодавство України та ст. 52 Женевської конвенції про поводження з військовополоненими 1949 року [79], кожний підрозділ чи угруповання так званих «ЛНР» та «ДНР» поширив практику залучення військовополонених до примусової праці: у переважній більшості випадків особи змушені виконувати ремонтні роботи або прибирати території, однак непоодинокими є випадки залучення полонених до виконання небезпечних для життя робіт, які прямо заборонені нормами міжнародного гуманітарного права [405, с. 42].

Таким чином, зважаючи на вищевикладене, в загальних рисах можна зазначити, що наявний стан забезпечення та захисту свободи праці в Україні характеризується як вкрай негативний (скрутний та депресивний), що зумовлено сукупним агресивним впливом об'єктивних (тих, що обумовлені не діяннями державних органів влади) та суб'єктивних факторів (тих, що обумовлені діяннями державних органів влади), які на сьогодні держава не

завжди здатна ефективним чином подолати та, відповідно, оптимально захистити право особи на працю та право особи не працювати. Підтверджує такий висновок детальний аналіз наявного стану захищеності свободи праці в сучасній Україні.

Що стосується, зокрема, проблеми реалізації державою покладеного на неї обов'язку щодо сприяння особам у працевлаштуванні, слід зауважити, що до 2012 року (зважаючи на позитивну інерцію попередніх років) в Україні спостерігалась тенденція скорочення безробіття та активної участі держави у цьому процесі. За даними обстеження економічної активності населення згідно з методологією МОП протягом 9 місяців 2011 року рівень зайнятості працездатного населення дещо підвищився – до 66,8% економічно активного населення працездатного віку проти 66% за 9 місяців попереднього року, рівень безробіття зменшився з 8,7% до 8,5%. Натомість, варто звернути увагу й на те, що з 2011 року почав зростати рівень безробіття в Житомирській, Закарпатській, Івано-Франківській, Львівській, Тернопільській, Херсонській, Хмельницькій, Чернігівській областях та місті Севастополі. Окрім того, рівень безробіття в сільській місцевості збільшився з 8,2% до 8,5%. На 182 тис. зменшилась порівняно з груднем 2010 року кількість найманих працівників у секторах економіки у грудні 2011 року [342, с. 138]. Як уже зазначалось вище, значно погіршився показник рівня безробіття та критично зменшились можливості держави у сприянні особам у працевлаштуванні в 2013–2014 роках, незважаючи на низку антикризових заходів, які реалізував КМУ, починаючи з 2014 року. На жаль, результати моніторингу ситуації на ринку праці свідчать, що сподівання Уряду України надати у 2014 році поштовх розвитку економіці шляхом лише ринкової саморегуляції та послаблення податкового тиску на бізнес не справдились. Зазначені заходи не дозволили стабілізувати економіку, не сприяли створенню нових робочих місць, легалізації заробітних плат та зайнятості, збільшенню бюджетних надходжень. Так, за даними обстеження

економічної активності населення згідно з методологією МОП рівень зайнятості населення знизився з 60,6% за 9 місяців 2013 року до 57,4% за 9 місяців 2014 року. Зниження рівня зайнятості відбулося в усіх регіонах держави. Чисельність зайнятого населення у віці 15–70 років у порівнянні з аналогічним періодом 2013 року зменшилась на 1,1 млн. осіб та за 9 місяців 2014 року становила 18,3 млн. осіб. Рівень безробіття населення, визначений за методологією МОП, зріс з 7,1% до 8,9% економічно активного населення. Зростання рівня безробіття відбулося в усіх регіонах. Серед осіб працездатного віку рівень безробіття зріс з 7,7% до 9,3% та у III кварталі 2014 року становив 9,9% (у III кварталі 2013 року – 6,8%). При цьому показовим є те, що за даними Державного центру зайнятості за допомогою у працевлаштуванні до центрів зайнятості звернулось 40 тис. осіб, але роботу знайшли, у тому числі самостійно, лише 7 тис. осіб або 7% працездатних переселенців [340, с. 95, 346–347].

Окремої уваги заслуговує статистика сприяння держави у працевлаштуванні внутрішньо переміщеним особам. За 2014 рік 44% внутрішньо переміщених осіб, що скористались послугами центрів зайнятості, отримали такі послуги, 28% отримали статус безробітного, 19% отримували допомогу по безробіттю і лише 7% було працевлаштовано за направленням служби зайнятості та 1% проходили професійне навчання. Однак слід зауважити, що такий низький рівень працевлаштування є об’єктивним, адже був зумовлений дисбалансом між попитом та пропозицією робочої сили: на ринку праці найбільшим попитом користувалися працівники, які мали робітничі професії (газозварники, водії, електрики, монтажники, слюсарі, підсобні робітники), в той час як серед внутрішньо переміщених осіб більшість працювала на посадах службовців. Проблема зайнятості внутрішньо переміщених осіб ускладнилась ще й тим, що переважно жителі міст опинилися в незвичних для них умовах села, де знайти роботу практично було неможливо, тому багато хто з них розраховували лише на урядову допомогу. Крім того,

масового характеру набула пропозиція роботодавців неофіційної зайнятості, що збільшила ризики порушення прав внутрішньо переміщених осіб, ігнорування норм трудового законодавства у сфері офіційної зайнятості [35, с. 29–30].

Необхідно зауважити, що подібна проблема «вимушеності» нелегальної зайнятості стосується не лише внутрішньо переміщених осіб. В умовах дефіциту якісних робочих місць люди для забезпечення своїх сімей достатнім харчуванням, одягом, житлом свідомо погоджуються на пропозиції роботодавців працювати без оформлення трудових відносин та отримувати заробітну плату «в конверті». За таких обставин роботодавець опиняється у вигідній позиції: наймає особу на роботу без офіційного оформлення трудових відносин, економлячи при цьому на соціальних відрахуваннях. Особливо поширена така практика серед фізичних осіб-підприємців, що часто укладають з громадянами замість трудових договорі, цивільно-правові угоди, які є нічим іншим як методом звільнення роботодавця від будь-якої відповідальності за життя і здоров'я найманого працівника. Так, за оцінками різних джерел у 2014 році у секторах національної економіки понад 4,5 млн. громадян працювали без оформлення трудових відносин, близько 145 млрд. грн. річного фонду оплати праці оберталось у «тіні» [35, с. 11–12; 258, с. 49; 340, с. 347].

Поряд із об'єктивною неможливістю держави оперативно та ефективно вирішити вказані проблеми сприяння працевлаштуванню осіб та протидіяти «вимушеній» нелегальній зайнятості (хоча ця проблема була посилена неефективністю державної політики преференцій бізнесу), держава також своїми не завжди вдалими реформами прямо зумовлювала порушення права на працю, зокрема, стосовно державних службовців. Наприклад, процес реформи органів внутрішніх справ та органів прокуратури, що проходив здебільшого в закритому режимі, із фрагментарним залученням громадських експертів, був реалізований таким чином, що реформа «призвела до масових порушень трудових прав персоналу ОВС під час призначення на посади та проведення

атестації» [258, с. 22]. У свою чергу, внесення Верховною Радою України суттєвих змін до Податкового кодексу України [249] сприяло обмеженню прав дрібних підприємців щодо сплати єдиного податку та найму робочої сили, а нова пенсійна реформа позбавила стимулів до праці працюючих пенсіонерів і сприяла їх частковому виходу з ринку праці. Ситуація на ринку праці у результаті цього загострилась, оскільки, з одного боку, він поповнився людьми, яким подовжили працездатний вік, а з іншого – молоддю, яка готова вийти на ринок праці та постійно потерпає від браку можливостей працевлаштуватися. В результаті цього, як зазначають правозахисники, навантаження на одне вільне робоче місце зростає та буде зростати в подальшому [257, с. 240].

Також невдалі наслідки реформ Уряду України посилили зростання безробіття в країні у ряді галузей, зокрема у сфері охорони здоров'я. Так, на парламентських слуханнях на тему: «Про реформу охорони здоров'я в Україні», що відбулись 16 грудня 2015 року з метою публічного обговорення проведення реформи вітчизняної системи охорони здоров'я, спрямованої на поліпшення медичного обслуговування населення, підвищення його якості та доступності, голова профспілки медичних працівників України В. Коваль висловила занепокоєння щодо того, чи відбуватиметься реформування галузі в правовому полі та чи не закінчиться воно лише приведенням мережі лікувальних закладів і штату працівників у відповідність з можливим дефіцитним бюджетом. Ці сумніви ще більше посилилися у зв'язку з прийняттям у 2015 році постанови КМУ № 1024 [287], якою скорочено норматив забезпечення стаціонарними лікарняними ліжками з 80 до 60 на 10 тис. населення. На вказаних парламентських слуханнях голова профспілки медичних працівників України заявила, що вказана постанова ні з ким не була узгоджена, а наслідками її запровадження стане «масове вивільнення працівників галузі та скорочення ліжкового фонду». Так, тільки в Чернігівській області, за попередніми даними, має бути скорочено 40% ліжкового фонду, на Полтавщині – біля 3 тис. ліжок, в

Київській області – понад 1 тис., на Волині – 1,7 тис. У зв'язку з цим В. Коваль, зокрема, наголосила: «У ході проведення реформ стан забезпечення права на працю та дотримання трудових прав медиків ми оцінюємо як критичний. Яскравим прикладом того є реформа Державної санітарно-епідеміологічної служби, 24 тис. працівників якої було звільнено відразу, доля ще 25 тис. нікому нецікава. Наші звернення до Уряду України проігноровано, тому ми змушені були вдатися до судового розгляду» [13; 332].

Що ж стосується питання реалізації державою обов'язку щодо захисту осіб від дискримінації у сфері зайнятості, необґрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення, то наголосимо, що за останні роки у зв'язку із вищезазначеними проблемами роботодавці все активніше дискримінують працівників, а держава, в свою чергу, продовжує демонструвати свою нездатність належним чином вирішити цю проблему. На практиці роботодавці піддають працівників дискримінації за різними ознаками (за віком, станом здоров'я, ідеологічними чи релігійними переконаннями, гендерною ознакою тощо) і на різних етапах правових відносин між працівником (потенційним працівником) та роботодавцем (потенційним роботодавцем). При цьому, аналізуючи наявну практику дискримінації працівників на ринку праці, вважаємо, що її слід поділити на наступні три групи: 1) традиційна дискримінація працівників; 2) нові типи дискримінації працівників, що обумовлені російською агресією; 3) спірна дискримінація працівників.

Традиційна дискримінація осіб у сфері зайнятості проявляється у тих ситуаціях чи з приводу тих дискримінаційних ознак, що є узвичаєними для нашого суспільства. Найбільш поширеною дискримінаційною практикою в нашій державі, не пов'язаною із російською агресією, є дискримінація наймачами потенційних працівників, які досягли 40–річного віку. В спеціальній юридичній літературі відзначається, що вікова дискримінація в сучасний період набула такого поширення, що «за масштабами наближається до гендерної

нерівності» [380, с. 64]. Аналізуючи вакансії при прийомі на роботу, можна зробити висновок, що більшість з них містить вікові обмеження (до 35 років), а такі критерії конкурентного відбору як освіта та стаж роботи часто є другорядними. Зрештою, як зазначає О. Камська-Ополоник, позиція роботодавця в цьому випадку є зрозумілою – роботодавець виходить з того, що молоді кадри більш мобільні, ними легше керувати, а їх праця коштує значно менше, аніж праця кваліфікованого фахівця, який за свій досвід та кваліфікацію має право вимагати відповідну гідну оплату праці [135]. Проте вікова дискримінація стосується не лише осіб, які досягли 40–річного віку, але й тих, що не досягли 25 років. Зокрема І.С. Сахарук звертає увагу на те, що роботодавці не бажають укладати трудові договори з особами до 22–25 років, що часто зумовлено тим, що такі працівники, як правило, не мають практичного досвіду, потребують додаткового навчання, а також певного часу для адаптації до нових умов. Окрім того, «у молодих фахівців часто відсутня моральна готовність до конкуренції на ринку праці, що створює додаткові перешкоди при працевлаштуванні» [380, с. 64]. Отже, аналізуючи вказану проблему, доходимо висновку, що на українському ринку праці найбільш затребуваною серед роботодавців є праця осіб у віці 25–40 років, що є недопустимим з огляду на соціальну роль праці навіть у ринкових умовах та зважаючи на антидискримінаційні норми діючого трудового законодавства.

Що ж стосується нових типів дискримінації працівників, що є похідними від актів російської агресії проти нашої держави, то слід зауважити, що на сьогоднішній день такими є випадки дискримінації роботодавцями демобілізованих військовослужбовців (а саме – учасників АТО) та внутрішньо переміщених осіб. Так, з одного боку, спостерігаються масові порушення роботодавцями трудових прав військовослужбовців, які перебувають у зоні АТО, а саме їх незаконне звільнення [258, с. 23], а з іншого – демобілізовані військовослужбовці часто стикаються з негативним ставленням до них

роботодавців у зв'язку з їх участю в бойових діях або у зв'язку з тим, що деякі роботодавці вважають їх «психологічно та емоційно нестійкими». В п. 149 Доповіді щодо ситуації з правами людини в Україні (16 листопада 2015 року – 15 лютого 2016 року) Верховного комісара ООН з прав людини зазначається, що внутрішньо переміщені особи з тимчасово окупованої АР Крим, а також з Донецької та Луганської областей України, що проживають на підконтрольних Уряду України територіях, сьогодні продовжують стикатись з дискримінацією за ознакою їх статусу, «хоча загальний об'єм цієї проблеми неможливо встановити». У вказаній Доповіді вказується, що декотрі роботодавці в місті Запорожжя мають упереджене ставлення до внутрішньо переміщених осіб і часто відмовляються наймати їх на роботу у зв'язку з місцем їх попереднього місця проживання (це відбувається через недоліки наведених вище підзаконних актів та практики правозастосування; дуже часто щодо таких осіб застосовується принцип колективної вини, їх звинувачують у співпраці з сепаратистами як місцеві мешканці, так і деякі політики). На підставі проведеного аналізу у Доповіді робиться такий невтішний висновок: «Через складності з пошуком роботи внутрішньо переміщені особи вимушені погоджуватися на низькооплачувану роботу або на ризиковані домовленості, за якими їх трудові права обмежені або не гарантовані зовсім» [215, с. 44]. При цьому з ряду об'єктивних причин держава не завжди може здійснити захист права на працю внутрішньо переміщених осіб на належному рівні, головним чином, зважаючи на складність цього питання. Загалом, розглядаючи порушене питання, слід мати на увазі, що, вирішуючи одну проблему (працевлаштування осіб із тимчасово окупованих територій), на другий план відходять інші проблеми, зокрема такі: працевлаштування одиноких матерів, ресоціалізація осіб, що відбули покарання тощо [257, с. 78].

Спірна дискримінація працівників проявляється тоді, коли особу роботодавець обмежує у реалізації права на працю у випадках, що не

передбачені діючим законодавством, проте його дії не викликають негативної реакції в суспільстві, оскільки вони є спірними у площині визначення їх етичності. Наприклад, на практиці мають місце непоодинокі випадки, коли у разі одержання наймачем (офіційних або неофіційних) даних про наркотичну залежність особи, її у переважній більшості випадків звільняють з роботи, а в тих випадках, коли про залежність особи наймач дізнається в процесі прийому такої особи на роботу, їй, як правило, відмовляють у працевлаштуванні. Правозахисники Харківської правозахисної групи зазначають, що досить часто формально звільнення таких осіб проводиться з різних начебто законних підстав, таких як скорочення штату працівників, реорганізація підприємства або організації, недбале ставлення до обов'язків з боку працівника, виявлення інших порушень. Перелік «підстав» у кожному конкретному випадку різний, що створює видимість законності [256, с. 279–280]. Однак зауважимо, що особа, яка є наркотично залежною, не завжди може ефективно виконувати свої трудові обов'язки (мова йде, насамперед, про посади, які пов'язані із матеріальною відповідальністю працівника), а в окремих випадках, наприклад, при вихованні дітей, така залежність взагалі має бути суттєвим легальним бар'єром для працевлаштування.

Особливим питанням реалізації державою покладених на неї обов'язків у сфері зайнятості населення є проблема додаткового сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян. У цьому контексті необхідно звернути увагу на те, що актуальним це питання на сьогодні є як для традиційних груп осіб, що потребують додатково сприяння у працевлаштуванні (осіб з особливим потребами, одиноких матерів), так і для нових груп осіб, які утворились в результаті негативних наслідків російської агресії (вимушені переселенці з території анексованої АР Крим та міста Севастополя, а також з території АТО, демобілізовані учасники АТО). Життєва важливість цього питання для вказаних груп громадян полягає в тому, що сучасна Україна

нездатна в повній мірі виконати свій обов'язок щодо здійснення додаткового сприяння у працевлаштуванні традиційних та нових груп громадян, що потребують його (при цьому цю функцію держави активно виконують міжнародні та національні громадські організації, волонтерські групи).

Також слід мати на увазі, що однією із найважливіших характеристик захищеності свободи праці в державі є створення нею реально доступних способів захисту цієї свободи. Окрім того, зважаючи на розглянутий вище обсяг обов'язків держави щодо забезпечення свободи праці та обов'язок захищати цю свободу, громадяни можуть розраховувати на державний захист своєї свободи не лише від протиправних дій роботодавців, але й держави, яка неналежним чином виконує свої обов'язки щодо захисту свободи праці, чим завдає реальної шкоди громадянам. Вказане правило прямо регламентоване законодавцем у ст. 13 Закону України «Про зайнятість населення», що передбачає право особи на захист прав у сфері зайнятості населення. На підставі вказаної норми кожен має право на оскарження рішень, дій або бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, фізичних осіб, що застосовують найману працю, а також дій або бездіяльності посадових осіб, що призвели до порушення права особи на зайнятість.

За загальним правилом особа, свободу праці якої було порушено, має право звернутись за захистом до суду у порядку, що передбачений цивільним процесуальним законодавством, з урахуванням норм законодавства про працю. Слід звернути увагу на те, що судова форма захисту трудових прав має переваги у порівнянні з іншими, зважаючи на те, що захист у такому разі здійснюється спеціально уповноваженим державним органом, виконання рішень якого гарантується можливістю застосування державного примусу. Тому саме ця форма захисту трудових прав є найбільш затребуваною в умовах чисельних порушень трудових прав у перехідний період від соціалістичної моделі

господарювання й адміністративної форми відносин між працівниками та роботодавцями до нових ринкових умов [186, с. 348]. Проте функціонування судової системи в Україні та ефективність захисту судом трудових прав і свобод працівників є досить неоднозначним питанням, зважаючи на декларативні норми українського трудового та цивільного законодавства, а також на реальну судову практику, що досить часто знецінює судовий захист свободи праці у нашій державі.

Аналізуючи стан дотримання прав людини в Україні та роль суду в забезпеченні таких прав, правозахисники задаються таким питанням: «Чи можна відновити порушені права в суді?» Самі ж відповідаючи на це питання, фахівці наголошують на тому, що досвід правозахисної діяльності містить низку прикладів, коли «за наявності сильної та обґрунтованої правової позиції, професійного представлення інтересів в суді, послідовності та терпіння людина в кінцевому рахунку має великі шанси відстояти свої права навіть за існуючої корупційної та залежної судової системи. Інформаційний простір переповнений історіями, які розповідають про такі випадки. Проте шар порушень прав людини і несправедливих судових рішень такий великий, що ці успішні справи просто губляться в ньому та залишаються непоміченими більшістю населення, і тому панує думка, що звертатися до суду – марна праця» [257, с. 18–19]. У свою чергу, О.О. Осадько з цього приводу справедливо зауважує, що сьогодні, на початку XXI ст., Україна, на жаль, належить до числа країн, у яких кількість трудових спорів є надзвичайно великою, а будь-яких тенденцій до їх зменшення майже немає. За роки незалежності загальна кількість справ у судах за позовами громадян про порушення трудових прав збільшилась у декілька разів. У зв’язку із цим суди перевантаженні розглядом трудових спорів, зокрема, про свободу праці. Разом з цим, вчена звертає увагу на те, що проблема захисту трудових прав працівників не завжди пов’язана виключно із хибними правовими позиціями судів (хоча таке є поширеним явищем), а, більшою мірою, з

неналежною відповідальністю суддів та з діяльністю тих органів влади, що мають виконувати відповідне рішення суду. Так, О.О. Осадько наголошує, що суди, як правило, часто захищають працівників, однак сам судовий захист у даний час характеризується низкою таких негативних моментів: низьким рівнем виконання судових рішень; порушенням судами строків розгляду справ; відсутністю повної незалежності суду; недосконалістю процесуального законодавства; відсутністю єдиної позиції щодо вирішення певних категорій справ; наявністю невиправданих затримок судових розглядів; правовим нігілізмом суддів України [230, с. 157]. У зв'язку з цим доходимо висновку, що судовий захист осіб від порушень свободи праці не завжди є ефективним на практиці у силу низки суб'єктивних та об'єктивних причин, а самі суди та органи влади, що мають виконувати ці судові рішення, часто виступають порушниками чи співпорушниками свободи праці осіб, що є неприпустимим, зважаючи на задекларовані обов'язки держави у цьому питанні.

У рамках нашого дослідження також звернемо увагу на такий загальний спосіб захисту свободи праці як захист прав Уповноваженим ВРУ з прав людини, що компетентний здійснювати парламентський контроль за додержанням конституційних прав і свобод людини і громадянина та захист прав кожного на території України і в межах її юрисдикції на постійній основі. У своїй діяльності Уповноважений керується Конституцією України, Законом України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» [349] та законами нашої держави й міжнародними договорами, що діють в Україні. У зв'язку із виконанням своїх завдань, зокрема захищаючи свободу праці громадян, окремої групи осіб чи конкретної особи, Уповноважений має право: невідкладного прийому Президентом України, Головою ВРУ, Прем'єр-Міністром України, головами КСУ, ВСУ та вищих спеціалізованих судів України, ГПУ, керівниками інших державних органів, органів місцевого самоврядування тощо; бути присутнім на засіданнях Верховної Ради України,

Уряду України, КСУ, ВСУ та вищих спеціалізованих судів України, колегії прокуратури України та інших колегіальних органів; звертатись з поданням до КСУ; вносити в установленому порядку пропозиції щодо вдосконалення законодавства України у сфері захисту прав і свобод людини та громадянина; безперешкодно відвідувати органи державної влади, органи місцевого самоврядування, підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, бути присутнім на їх засіданнях; ознайомлюватися з документами, у тому числі тими, що містять інформацію з обмеженим доступом, та отримувати їх копії в органах державної влади, органах місцевого самоврядування, об'єднаннях громадян, на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності, органах прокуратури, включаючи справи, які знаходяться в судах; вимагати від посадових і службових осіб органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності сприяння проведенню перевірок діяльності підконтрольних і підпорядкованих їм підприємств, установ, організацій, виділення спеціалістів для участі у проведенні перевірок, експертиз і надання відповідних висновків; запрошувати посадових і службових осіб, громадян України, іноземців та осіб без громадянства для отримання від них усних або письмових пояснень щодо обставин, які перевіряються по справі; відвідувати без попереднього повідомлення про час і мету відвідування окремі місця зі спеціальними режимами, наприклад, місця, в яких особи примусово тримаються за судовим рішенням або рішенням адміністративного органу відповідно до закону, а також опитувати осіб, які перебувають у таких місцях, отримувати інформацію стосовно поводження з цими особами і умов їх тримання; бути присутнім на засіданнях судів усіх інстанцій, у тому числі на закритих судових засіданнях, за умови згоди суб'єкта права, в інтересах якого судовий розгляд оголошено закритим; з метою захисту прав і свобод людини та громадянина особисто або через свого представника в установленому законом порядку вступати у справи,

провадження в яких відкрито за позовами (заявами, клопотаннями (поданнями)) інших осіб, на будь-якій стадії їх судового розгляду тощо; направляти у відповідні органи акти реагування Уповноваженого у разі виявлення порушень прав і свобод людини і громадянина для вжиття цими органами заходів; перевіряти стан додержання встановлених прав і свобод людини і громадянина відповідними державними органами, в тому числі тими, що здійснюють оперативно-розшукову діяльність, здійснюють виконання судових рішень, вносити в установленому порядку пропозиції щодо поліпшення діяльності таких органів у цій сфері; здійснювати контроль за забезпеченням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; здійснювати інші повноваження, визначені Законом України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини».

Користуючись своїми повноваженнями, Уповноважений захищає свободу праці осіб на підставі звернення особи, яка вважає, що її свободу було порушено, а також захищає свободу праці осіб за власною ініціативою, якщо вбачає порушення свободи праці в реальній дійсності. Так, наприклад, в 2015 році, як повідомляється на офіційному веб-сайті Омбудсмена (http://www.ombudsman.gov.ua/), до Уповноваженого ВРУ з прав людини В. Лутковської звернувся громадянин Володимир Б., який проживає у Запорізькій області і має статус людини з інвалідністю, з проханням захистити його свободу праці в частині права на працю. У своєму листі автор звернення повідомляв, що після завершення навчання в докторантурі державного вищого навчального закладу «Запорізький національний університет» йому відмовили у працевлаштуванні в зазначеному університеті, у чому заявник вбачав порушення своїх конституційних прав. Незважаючи на численні звернення заявника до керівництва зазначеного вищого навчального закладу та органів державної влади з порушеного питання, його звернення з проханням захисту «залишалися без належного реагування». Лише після звернення з листом до

Уповноваженого, який було активно та ефективно опрацьовано, ректором університету було ухвалено рішення про прийняття заявника Володимира Б. на посаду доцента кафедри українознавства [83]. У тому ж році Уповноважений захистив право на працю іншої особи з особливими потребами (Андрій С.), в інтересах якої звернулась її мати. Після відкриття провадження Омбудсменом було встановлено, що Андрій С. з липня 2014 року перебував на обліку осіб, які шукають роботу, в міському центрі зайнятості та отримував допомогу по безробіттю, а сам центр зайнятості проводив роботу з підбору Андрію С. підходящої роботи з урахуванням його індивідуальної програми реабілітації інваліда та видавав направлення на працевлаштування на приватні підприємства. Проте через невідповідність вимогам роботодавців приватні підприємства відмовляли йому у працевлаштуванні. «З метою сприяння у вирішенні питання працевлаштування особи з інвалідністю було направлено відповідне звернення до Державного центру зайнятості Міністерства соціальної політики України, на яке надійшла відповідь, яка містила інформацію про те, що за результатами спільних заходів міського центру зайнятості та місцевих органів влади з 20 січня 2015 року Андрія С. працевлаштовано» [82; 424].

Інший приклад захисної діяльності Омбудсмена (приклад спроби захисту) – гучна справа про порушення свободи праці громадянина Канади і журналіста Савіка Шустера в 2016 році державою. 27 квітня 2016 року В. Лутковська направила звернення № 1–926/16–125 до виконуючого обов'язки голови Державної служби зайнятості С. Кравченка з вимогою терміново надати пояснення стосовно правових підстав анулювання дозволу на працевлаштування в Україні громадянина Канади С. Шустера. У своєму зверненні вона звернула увагу на зміст ст. 42 Закону України «Про зайнятість населення», п. 6 Порядку видачі, продовження дії та анулювання дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, наголошуючи на тому, що відповідно до вказаного порядку дозвіл на працевлаштування в Україні

анулюється у разі встановлення недостовірності даних, що містяться у поданих роботодавцем документах, або набрання обвинувальним вироком суду, за яким іноземця чи особу без громадянства засуджено за скоєння злочину, законної сили. Уповноважений при цьому підкреслив, що відносно громадянина Канади С. Шустера судом обвинувальний вирок не виносився. 28 квітня 2016 року Омбудсмен повторно направила звернення № 1–944/16–125 до виконуючого обов'язки голови Державної служби зайнятості, зважаючи на оприлюднену інформацію про те, що Державною службою зайнятості прийнято рішення про призупинення наказу Київського міського центру зайнятості від 25 квітня 2016 року № 54 щодо анулювання дозволу № 43388 на застосування праці громадянина Канади С. Шустера у ТОВ «Савік Шустер Студія» на посаді генерального директора до повного з'ясування обставин, незважаючи на те, що в Порядку видачі, продовження дії та анулювання дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства не передбачено можливість «призупинити до з'ясування обставин» рішення про відмову у видачі дозволу, продовженні його дії, анулюванні дозволу. Окрім того, Уповноважений звернув увагу на те, що таке не відповідає логіці правозастосування щодо можливості реалізації зворотної сили до наказу № 54, оскільки право на працю людиною вже реалізується та є на сьогодні легалізованим. З огляду на вказане, Уповноважений з прав людини у своєму повторному зверненні наполягала терміново надати пояснення з детальним обґрунтуванням законодавчих та нормативних підстав прийняття рішення Державною службою зайнятості щодо призупинення до з'ясування обставин наказу Київського міського центру зайнятості № 54 [226; 429].

Також звернемо увагу на діяльність з приводу забезпечення свободи праці в нашій державі Державної служби України з питань праці, що є центральним органом виконавчої влади, діяльність якої спрямовується і координується Урядом України через Міністра соціальної політики і яка реалізує державну

політику у сфері промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, на випадок безробіття в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб. До основних завдань цього органу влади Положення «Про Державну службу України з питань праці» [291] відносить реалізацію державної політики з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення. Відповідно до покладених на Держпраці України завдань цей орган, зокрема, виконує такі функції: узагальнює практику застосування законодавства з питань, що належать до її компетенції, розробляє пропозиції щодо вдосконалення законодавчих актів, актів Президента України та КМУ, нормативно-правових актів Міністерства та в установленому порядку подає їх Міністрові соціальної політики; готує та подає в установленому порядку пропозиції щодо формування державної політики з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення; координує відповідно до законодавства роботу міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Ради міністрів АР Крим, місцевих держадміністрацій, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, інших суб'єктів господарювання з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення; здійснює державний нагляд (контроль) за дотриманням законодавства про працю юридичними особами, у тому числі їх структурними та відокремленими підрозділами, які не є юридичними особами, та фізичними особами, які використовують найману працю; здійснює

державний контроль за дотриманням вимог законодавства про працю, зайнятість населення в частині дотримання прав громадян під час прийому на роботу та працівників під час звільнення з роботи; контролює використання праці іноземців та осіб без громадянства, наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця, дотримання прав і гарантій стосовно працевлаштування громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, провадження діяльності з надання послуг з посередництва та працевлаштування; здійснює контроль за дотриманням вимог законодавства про рекламу щодо реклами про вакансії (прийом на роботу); здійснює державний контроль за дотриманням підприємствами, установами та організаціями, у тому числі підприємствами, організаціями громадських організацій інвалідів, фізичними особами, які використовують найману працю, законодавства про зайнятість та працевлаштування інвалідів у частині реєстрації у Фонді соціального захисту інвалідів, подання звітів про зайнятість та працевлаштування інвалідів, виконання нормативу робочих місць, призначених для працевлаштування інвалідів; веде державний реєстр нормативно-правових актів з питань праці, охорони праці, зайнятості населення та гігієни праці, державний реєстр об’єктів підвищеної небезпеки; проводить інформаційно-роз’яснювальну роботу з питань, що належать до її компетенції, у тому числі з питань недопущення дискримінації на робочих місцях ВІЛ-інфікованих і хворих на СНІД тощо.

Незважаючи на те, що на зазначений орган було покладено надважливі повноваження щодо забезпечення свободи праці населення України, у силу низки об’єктивних та суб’єктивних чинників рівень такого забезпечення свободи праці цим державним органом загалом недостатній, а в окремих випаках – відверто низький. Так, у своєму звіті за 6 місяців 2016 року [129] Управління Держпраці в Одеській області зазначило, що в процесі контролю стану дотримання роботодавцями області законодавства щодо зайнятості та

працевлаштування інвалідів було проведено 134 перевірки та встановлено 34 порушення, у результаті чого посадовими особами Управління було видано 34 приписи та складено 26 протоколів про адміністративні правопорушення. В своєму звіті за 12 місяців 2015 року [130] Управління зазначило, що з аналогічною метою було проведено 37 перевірок та встановлено 9 порушень, у результаті чого посадовими особами Управління було видано 9 приписів та складено 7 протоколів про адміністративні правопорушення. Однак наведені статистичні дані, на нашу думку, є неповними та, відповідно, такими, на підставі яких не можна зрозуміти реальну роль цього органу влади у питанні забезпечення свободи праці в Одеській області за вказані періоди часу, оскільки ці дані не містять інформації про те, яка кількість проваджень була завершена припиненням вказаних порушень та притягненням винуватих роботодавців до юридичної відповідальності, відновленням порушених прав працівників. Тому більш показовим вважаємо звіт Управління Держпраці у Закарпатській області за перші 9 місяців 2016 року [198]. У своїх підсумках роботи Управління зазначило, що фахівцями відділу з питань додержання законодавства про працю, зайнятість та інших нормативно-правових актів було проведено 503 перевірки на 480 підприємствах, установах та організаціях краю, на 352 господарюючих об'єктах було виявлено порушення трудового законодавства. При цьому Управління звернуло увагу на проблему відсутності виробленого механізму боротьби з нелегальним працевлаштуванням. Зокрема за звітний період виявлено 24 роботодавців, які не мали належно оформлених трудових відносин зі своїми 148 найманими працівниками, 11 з них – взагалі працювали без оформлення трудового договору. Проте, враховуючи ту обставину, що на сьогодні відсутня чітка нормативна база, яка б регламентувала порядок проведення таких перевірок, «практично усі постанови нині оскаржені в суді».

Значна увага Держпраці в 2016 році була звернена на захист свободи праці строковиків. Так, впродовж 2016 року фахівці Головного управління

Держпраці у Дніпропетровській області під час проведення планових та позапланових заходів зі здійснення державного нагляду за додержанням законодавства про працю виявили близько 30 незаконно звільнених протягом березня-травня 2015 року працівників, які були призвані на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, або прийняті на військову службу за контрактом. До них суб'єкти господарювання та роботодавці не дотримали встановлених законом гарантій та пільг як до працівників, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу» [268], «Про альтернативну (невійськову) службу» [265], «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» [311]. За результатами розгляду справ про порушення законодавства про працю та зайнятість населення уповноважені посадові особи Головного управління Держпраці до суб'єктів господарювання та роботодавців відповідно до ст. 265 КЗпП України застосували фінансові санкції на суму 393 000 грн., зокрема лише на ПАТ «Арселор Міттал Кривий Ріг» у липні 2016 року накладено штраф у розмірі 29 000 грн., а також штраф у розмірі 277 500 грн. за 21–го незаконно звільненого за період березня-травня 2015 року військовослужбовця [68].

Поряд із цим, слід звернути увагу на те, що в 2017 році Держпраці значно активізувалась у виконанні своїх обов'язків з приводу забезпечення свободи праці. За перші декілька місяців 2017 року службовці цього відомства вже виписали бізнесменам рекордні штрафи, зокрема: у лютому за допущення до роботи особи без укладання з нею трудового договору та за незабезпечення оплати в подвійному розмірі годинної ставки роботи в понадурочний час на ТОВ «Чін-чін» та відповідний ФОП, які проводять свою діяльність у сфері надання послуг мобільного харчування, було накладено штрафні санкції, загальна сума яких становила 134 400 грн. [423]; у березні за недопущення до проведення перевірки з питань оформлення трудових відносин ТзОВ «Еней»

інспекторами винесено постанову про застосування штрафної санкції у стократному розмірі мінімальної заробітної плати – 320 тисяч гривень [185]. Фахівці зазначають, що кількість перевірок і штрафів у 2017 році зростає з кожним днем, що пов'язано «з прагненням Кабміну обілити зарплати, для чого важливим є контроль за кількістю працівників і їх офіційним оформленням» [126].

Окрім того, необхідно звернути увагу на те, що на стан забезпечення свободи праці в нашій державі також впливають універсальні і регіональні судові та квазісудові міжнародні урядові організації, що розглядають скарги про порушення свободи праці громадян України. Найголовнішою та найбільш ефективною з них для наших громадян є саме Європейський суд з прав людини, незважаючи на те, що свобода праці безпосередньо не захищається Європейською конвенцією з прав людини [302, с. 270]. Проте у ст. 4 цього міжнародно-правового документа закріплені норми, спрямовані на захист людей від рабства, підневільного стану, примусової та обов'язкової праці. У § 2 ст. 4 Конвенції забороняється примусова та обов'язкова праця [492, § 117], однак цією нормою та іншими документами Ради Європи з приводу цього конвенційного акта не визначається, що слід розуміти під зазначеною працею [488, § 32]. Уточнюючи термін «праця» у сенсі § 2 ст. 4 Конвенції, ЄСПЛ підкреслив, що не будь-яка праця, що вимагається від особи під загрозою «покарання», є «примусовою чи обов'язковою працею», яка підпадає під конвенційну заборону. Слід також брати до уваги такі фактори, як тип і обсяг праці. У зв'язку з цим у справі Van der Mussele v. Belgium ЄСПЛ використовував поняття «непропорційний тягар», щоб визначити, чи був адвокат притягнутий до примусової праці, коли від нього зажадали безкоштовно захищати клієнтів в якості призначеного судом адвоката [488, § 39]. Перше слово у даному терміні «примусова» припускає фізичний або психічний примус. Що стосується іншої складової досліджуваного поняття «обов'язкова», то

наголосимо, що вона у сенсі практики ЄСПЛ не обов'язково пов'язана з якоюсь формою правового примусу або зобов'язань. Наприклад, в «Посібнику щодо застосування ст. 4 Конвенції: заборона рабства та примусової праці» зазначається, що праця, яка виконується відповідно до добровільно укладеного договору, не може розглядатися як така, що підпадає під дію ст. 4 на тій підставі, що одна із сторін взяла на себе зобов'язання перед іншою стороною виконати цю роботу, та буде піддана санкціям за невиконання цього зобов'язання. Таким чином, зважаючи на прецедентну практику ЄСПЛ, слід зазначити, що Суд буде розглядати скаргу на основі ст. 4 Конвенції, тобто про примусову працю чи обов'язкову працю, якщо вона відповідає таким критеріям [498, p. 8–9]:

1) праця є «обов'язковою під загрозою будь-якого покарання». Даний критерій прослідковується у справі Van der Mussele v. Belgium [488, § 34, 35], в котрій заявник – учень адвоката – піддавався ризику того, що Рада Французької колегії адвокатів викреслить його ім'я зі списків учнів або відхилить його заяву про внесення до реєстру адвокатів; в справі Graziani-Weiss v. Austria [495, § 39], в якій відмова заявника – адвоката – діяти в якості опікуна, обумовила дисциплінарні санкції; в справі C.N. and V. v. France [75, § 78], в котрій заявнику погрожували відправити його назад в країну походження; в справі Siliadin v. France [489, § 118] Суд визнав, що, хоча неповнолітній заявниці не загрожувало «покарання», вона знаходилась в еквівалентній ситуації з точки зору сприйняття серйозності загрози, так як була дівчинкою-підлітком в чужій країні, в якій вона знаходилась незаконно та боялася арешту поліцією, її страхи підігрівали та змушували повірити, що ситуацію буде залагоджено;

2) праця виконується проти волі зацікавленої особи, тобто коли ця особа «не запропонувала своїх послуг добровільно». Цей критерій був вказаний Судом як важливий, однак не вирішальний для процесу при визначенні порушення § 2 ст. 4 Конвенції у справах Van der Mussele v. Belgium [488, § 36]

та, Graziani-Weiss v. Austria [495, § 40]. При цьому під час розгляду питання, чи підпадає необхідна послуга під заборону «примусової чи обов'язкової праці», ЄСПЛ враховує всі відомі обставини справи в світлі основних цілей ст. 4 [495, § 37]. Стандарти, розроблені Судом для оцінки того, що можна було б вважати нормальним щодо обов'язків, покладених на членів тієї або іншої професії, враховують такі чинники: чи виходить послуга за межі звичайних професійних обов'язків зацікавленої особи; чи оплачується послуга; чи припускає послуга іншу компенсацію; чи ґрунтується зобов'язання з приводу праці на концепції соціальної солідарності; чи є покарання у сфері праці, котре накладається на особу, непропорційним [498, p. 9].

Отже, підсумовуючи вищезазначене, можна зробити наступні узагальнюючі висновки.

1. Стан забезпечення свободи праці в сучасній Україні є вкрай незадовільним, що пов'язано з низкою об'єктивних та суб'єктивних кризових чинників, до яких, зокрема, віднесено: 1) традиційні чинники (корупція, низький рівень судового захисту свободи праці, соціальна несправедливість тощо); 2) неефективність та непродуманість низки реформ, що негативно відобразились на стані забезпечення державою свободи праці (пенсійна та податкова реформа, реформа правоохоронних органів та органів прокуратури тощо); 3) екстраординарні чинники, що прямо пов'язані із російською агресією проти України (руйнація промислових потужностей в Донецькій та Луганській областях, неможливість ведення бізнесу на тимчасово непідконтрольних Уряду України територіях, поява вимушених переселенців тощо).

2. Особливу роль у забезпеченні свободи праці відіграють органи державної влади України, повноваженнями яких є захист і забезпечення такої свободи: національні суди, Омбудсмен, Державна служба України з питань праці, а також міжнародні інститути (головним чином, ЄСПЛ), діяльність яких

не завжди є ефективною та потребує підвищення якості і позитивної результативності щодо захисту свободи праці.

3.3 Актуальні проблеми забезпечення свободи праці в Україні

Радянські ідеологи повсякчас протиставляли право громадян на працю в СРСР відповідному праву в конституціях так званих «буржуазних країн», підкреслюючи, що на відміну від Радянського Союзу в західних державах це право не забезпечувалося на практиці. Конституція СРСР 1977 року [158] встановила найповніший перелік прав і свобод громадян за всю історію колишньої Радянської держави, при цьому в Основному Законі СРСР вперше закріплювалася сама система прав і свобод, фіксувалися категорії соціально-економічних, політичних та особистих прав і свобод громадян (ст. 39). Подібної статті попередні радянські конституції не містили. Те, що соціально-економічні права знаходились в радянській Конституції на першому місці, пояснюється марксистсько-ленінською ідеологією, яка виходила з того, що лише наявність реальних економічних прав є необхідною передумовою життєвості інших прав громадян, в тому числі політичних, культурних, особистих. Саме соціально-економічні права гарантують свободу слова, свободу друку, свободу зібрань та мітингів, свободу вуличних походів і демонстрацій, недоторканність особи та житла, таємницю листування тощо. Відкривало перелік соціально-економічних прав саме право на працю, тим самим особливо підкреслювалась значимість такого права в порівнянні з іншими правами та свободами громадян. Відповідно до ст. 40 Конституції СРСР 1977 року право на працю передбачало отримання гарантованої роботи з оплатою праці відповідно до її кількості та якості й не нижче встановленого державою мінімального розміру [416, с. 217]. Однак наголосимо на тому, що, на відміну від західних держав, свобода праці в колишньому СРСР мала суто штучний й карикатурний теоретичний характер,

відірваний від реальної практики. В колишньому Союзі декларувалось, що в державі загалом були відсутні проблеми із забезпеченням свободи праці, проте це пов'язано було саме з тим, що в колишньому СРСР була відсутня свобода праці громадян як така. На цій підставі держави, що відновили чи вперше проголосили свою незалежність й пішли шляхом демократизації законодавства та усіх сфер політики, вперше зіткнулись з комплексом важких проблем забезпечення свободи праці, які є або типовими для більшості держав, оскільки пов'язані із сутністю забезпечувального процесу, специфікою ринкових відносин, природою людини, або ж є проблемами, характерними саме для цих держав, що пов'язано із правовою культурою та ментальністю народів таких країн.

Що стосується суто України, то свобода праці в нашій державі на сьогоднішній день не забезпечується державою на належному рівні, що прямо випливає зі змісту попередніх підрозділів нашого дослідження. За останні роки на українському ринку праці помітно поширилась практика здійснення незаконних звільнень найманих працівників, а, разом із тим, значного характеру набули також випадки несвоєчасної виплати заробітної плати й відправлення працівників без їх згоди та за їх власний рахунок у відпустки. На багатьох приватних підприємствах трудові відносини не оформляються згідно з вимогами чинного законодавства і працівників, відповідно, звільняють за таких умов без елементарного дотримання стандартів, що передбаченні трудовим законодавством. Причинами таких негативних змін на ринку праці, які порушують свободу праці осіб, на думку О.О. Осадько, є: посилення ринкових процесів в економіці і послаблення регулюючого й контролюючого впливу держави на трудові й пов'язані з ними відносини; загальна зміна соціально-економічних умов; невідповідність чинних норм трудового права новим економічним відносинам; непідготовленість існуючої системи

правозастосовних органів до розгляду безперервно зростаючого числа звернень працюючих у різні інстанції за захистом трудових прав [230, с. 157].

Зважаючи на усе вищевикладене у цьому дослідженні, доходимо висновку, що до основних проблем забезпечення свободи праці в нашій державі необхідно віднести наступні.

1. Універсальні проблеми, що загрожують свободі праці в Україні й стосуються всіх громадян. До них належить [102, с. 48–51; 116, с. 78–80]:

1) недосконалість нормативного регулювання свободи праці та захисту цієї свободи, а також ігнорування державою обов'язку реалізовувати норми про свободу праці. І українські вчені в галузі трудового права, і практики, і всі громадяни нашої держави у дев'яності роки XX століття покладали великі надії на реформування українського радянського трудового законодавства, яке не тільки штучно регламентувало свободу праці, а й фактично заперечувало повну свободу праці радянських громадян, вбачаючи в цій реформі певний універсальний засіб від усіх проблем, що виникають у галузі праці та зайнятості, які деформують реальність практичного забезпечення свободи праці українців. Разом з тим, неодноразове внесення змін до трудового законодавства, розробка та прийняття ряду найважливіших нормативно-правових актів, що регулюють в тій чи іншій мірі право на працю й право не бути зайнятим, не викорінило безлічі грубих і масових порушень свободи праці на вітчизняному ринку праці, а деякі нові трудові норми навіть стали платформою для нових порушень цієї свободи державою та/або роботодавцями. Навіть найбільш прогресивні норми реформованого трудового законодавства, які нібито покликані поліпшити рівень забезпечення свободи праці, на практиці були знецінені відсутністю механізму їх реалізації (тобто такі норми були виключно декларативними, програмними). Зокрема норми про можливість самозахисту працівників від протиправних дій роботодавця, наприклад, від неправомірної відмови у звільненні працівника, на практиці знівельовано відсутністю

передбаченого законодавцем механізму застосування норм трудового права, пов'язаних з припиненням роботи в рамках самозахисту працівником своєї свободи праці. Також без необхідної реалізації залишаються в нашій державі норми про захист особи від дискримінації у сфері праці та зайнятості на усіх етапах реалізації нею свободи праці, в результаті відсутності відповідних законодавчо передбачених процедур захисту працівників від дискримінації, як це, наприклад, передбачено в Бельгії, Ізраїлі та Франції.

Окрім того, не обнадіює в даному аспекті також і поточна реформа трудового законодавства, яка повинна призвести до прийняття Трудового кодексу України, нинішній проект якого викликає багато виправданих запитань щодо рівня нормативного захисту свободи праці. Проте вказаний Проект більш ефективно врегульовує окремі питання свободи праці, аніж діючий КЗпП України, що нами було продемонстровано в підрозділі 1.3 цієї дисертації. Так, він містить багато новел, зокрема оперує більш широким за своїм змістом поняттям «дискримінація», що охоплює також сексуальні домагання; значно збільшує поширеність дії принципу свободи праці на осіб, які не досягли 14–річного віку, тощо. Ці та інші інновації покликані збільшити захищеність власників свободи праці, однак в нормах проекту ТК не розроблені або ж неякісно розроблені механізми їх реалізації. Наприклад, Проект передбачає, що прийняття на роботу осіб, які не досягли 14–річного віку, допускається виключно за наявності дозволу служби у справах дітей за умови погодження умов праці та її оплати з цією службою, проте у ньому не вказані підстави та порядок оскарження рішення служби, зважаючи на те, що при погодженні умов та оплати праці й наданні дозволу на роботу з її боку можуть мати місце зловживання. Зважаючи на те, що такі новації вже тривалий час використовуються цивілізованими зарубіжними державами, практику їх реалізації необхідно було б запозичити українському законодавцеві з

урахуванням особливостей національної правової культури та ментальності нашого народу.

Щонайперше, в якості прикладу слід назвати неналежну врегульованість чинним та проектним трудовим законодавством України такої моделі трудових правовідносин як аутстаффінг (в контексті забезпечення свободи праці працівників), під яким у науці розуміють «вивід співробітника поза штат організації-замовника та оформлення його в штат організації-провайдера (організації-виконавця) для подальшого надання працівника організації-замовнику за відповідну винагороду». В умовах такої моделі трудових правовідносин виведені працівники продовжують працювати на колишньому місці, а обов'язки роботодавця по відношенню до них виконує вже компанія-провайдер [28, с. 39; 252, с. 330]. Очевидно, що така форма ведення бізнесу та трудових правовідносин, їх оптимальна реалізація на практиці є корисними для України, ринок праці в якій перебуває в кризовому стані. Відповідно, є гостра необхідність у вдосконаленні такої форми правовідносин, основні напрямки якого нами означені в п. 4.3 даного дослідження.

Поряд із цим, супутньою проблемою питання недосконалості нормативного регулювання свободи праці та захисту цієї свободи є проблема невиправданого ігнорування впровадження у реальну дійсність норм законодавства про свободу праці. Окрім висновків, що були отримані в цьому контексті у п. 3.1 даної наукової розвідки, в якості прикладу додатково розглянемо Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [284], що був розроблений та прийнятий для уніфікації підходів і гарантування послідовності та сталості в діяльності державних органів щодо забезпечення рівності прав і можливостей для всіх людей незалежно від їхніх певних ознак, за якими вони можуть піддаватися дискримінації на ринку праці. З цією метою зазначеним законодавчим актом, серед іншого, були деталізовані повноваження центральних і місцевих органів державної влади та органів

місцевого самоврядування, які фактично охоплюють два великі напрями діяльності, зокрема: запобігання дискримінації та нерівному ставленню через перегляд стандартів своєї роботи, створення відповідних політик на рівні підзаконних актів і програм, сприяння просвітництву та науковим розробкам з цієї тематики тощо; реагування на індивідуальні скарги та виправлення ситуацій, коли дискримінація вже відбулася. Водночас й сьогодні, як зазначають фахівці, у процесі уважного вивчення реалій застосування норм Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» можна відмітити порівняно незначну активність центральних і місцевих органів державної влади та органів місцевого самоврядування в цьому напрямі та дещо формальне ставлення до питання запобігання та протидії дискримінації взагалі. Причин у такої низької активності багато, основними з них є те, що спостерігається поширене серед багатьох посадовців переконання, що дискримінація – це питання «на потім», питання, «яким можна буде зайнятися тоді, коли будуть вирішені більш глобальні проблеми, такі як розбудова інфраструктури, розвиток підприємництва, зниження рівня безробіття тощо, та коли в центральному та місцевих бюджетах з'явиться достатньо «зайвих» грошей. Однак зрозуміло, якщо з такої позиції підходити до питання запобігання та протидії дискримінації, то для нього ніколи не буде «саме того» часу, достатньої кількості грошей, які ніколи не бувають зайвими, та завжди будуть з'являтися «більш нагальні» проблеми. Окрім того, така позиція є доволі соціально небезпечною, оскільки вона тривіалізує проблему дискримінації в суспільстві та ігнорує те, що найголовнішим потенціалом як на загальнодержавному, так і на місцевому рівні, розвиткові якого перешкоджає дискримінація, є люди [253, с. 4–5];

2) низький рівень правової обізнаності та правосвідомості громадян України. За своєю сутністю правосвідомість є соціальним продуктом, що виявляється у сукупності поглядів, ціннісних орієнтацій, які виражають

особистісні установки, концентруючи відносини людей до конкретних законів і до правосуддя в цілому. Тобто, це віра людини в те, що законодавча система, яка позиціонується державою як система певних прав і обов'язків людини по відношенню до суспільства, держави та оточуючих людей, є її особистісною цінністю та підставою для певних стратегій поведінки. Суспільство виступає носієм того правового досвіду, який його історично супроводжує. При цьому, поза сумнівом, правовий досвід попередніх поколінь переосмислюється, трансформується у свідомості наступних поколінь й перетворюється в суб'єктивне уявлення людини, групи людей, суспільства в цілому про об'єктивне право, що існує в сьогоденні, а так само було в минулому та повинно існувати також і в майбутньому [162, с. 4; 183, с. 49]. Відтак, аналізуючи насиченість, індивідуальність та самодостатність, самобутність української звичаєвої та правової культури, котра становить суттєве надбання духовної спадщини нашого народу, в спеціальній юридичній літературі проводяться паралелі між певними сталими стандартами правосвідомості минулих поколінь наших предків та особливості нашої сучасної правосвідомості. Зокрема варто звернути увагу на те, що у підсвідомості більшості населення України влада та право асоціювались із насильством над людиною, що стало однією з причин породження правового нігілізму в суспільстві, у результаті цього українське населення боялось влади (влади панів – представників російського царату чи польського короля, а вже потім – влади комуністичної політичної еліти в колишньому СРСР), не вірило у справедливість права і всіляко намагалося позбутися зазначених атрибутів держави. Окрім того, в українській національній ментальності склалося двоїсте ставлення до права: з одного боку, були створені правові засади, якими забезпечувалась цілеспрямована діяльність особистості, а з іншого – реально домінували не вони, а право сильного, що у сукупності сприяло утвердженню індивідуалістичного начала, прагненню розв'язати свої проблеми власними силами, ігноруючи навіть закон [151, с. 114–

115; 351, с. 239; 402, с. 117–118]. При цьому до особливостей правосвідомості сучасних українців вчені відносять недовіру до офіційного права (а не лише до влади) та переважання звичаїв і традицій, прагнення індивідуальної свободи та справедливості, визнання права власності як основи індивідуального буття тощо [134, с. 97]. Саме це пояснює той факт, що на сучасному ринку праці масово порушується право осіб на працю та у непоодиноких випадках здійснюється примус осіб до праці. Особи, свободу праці яких було порушено, не звертаються за захистом до держави, не довіряючи державі й розуміючи, іноді цілком виправдано, що держава неспроможна захистити порушену свободу праці такої особи, а якщо держава й зможе припинити таке порушення, то не відновить порушені права в реальній дійсності (досить часто такі «відновлення» залишаються лише на папері).

Окрім того, трапляються випадки, коли особи, яких примусили до зайняття трудовою діяльністю на неправових підставах чи до зайняття явно незаконнми видами діяльності, помилково вважають себе правопорушниками й побоюються звертатись за захистом до держави, вважаючи, що їх також притягнуть до відповідальності в якості співучасників, або ж бояться звертатись за захистом до держави, побоюючись відповідних погроз осіб, які змусили їх займатись вказаною працею;

3) економічні проблеми. Факт існування права немислимий у відриві від діяльності людей, його зміст завжди є результатом людської діяльності. Важливо в даному аспекті звернути увагу на мікродетермінізм (під ним слід розуміти вплив економічних мотивів на індивідуальну юридично значущу поведінку людей, вибір між правомірною та протиправною поведінкою особи; таке обмеження відбиває опосередкований вплив економіки на право через поведінку людей), а також макродетермінізм (обмеження, які економічними законами встановлюють для розвитку держави та права; таке обмеження відображає прямий і безпосередній вплив економіки на право через поведінку

людей). З цієї причини, як вважають деякі вчені, зміни в економіці та праві завжди відбувалися взаємопов'язано [172, с. 149]. Відтак, незважаючи на те, що марксистська філософія, яка вважала, зокрема, забезпеченість соціально-економічних прав осіб базисом для забезпечення інших прав цих осіб, гостро критикується сучасною науковою, навіть і в цій частині, ігноруючи при цьому досвід і нашої держави, котрий вкотре яскраво демонструє, що показники економіки прямо відображаються на характеристиках і сферах політики держави й особливо на приватному секторі, доходимо висновку, що економічні фактори, що мають місце на ринку праці, відображаються на стані забезпечення свободи праці.

До групи економічних проблем, що впливають на забезпечення свободи праці, входять такі основні підгрупи, складові яких негативним чином позначаються на стані забезпечення свободи праці в Україні [97, с. 45–49]:

а) відсутність будь-яких ефективних економічних, організаційних, а також правових механізмів, що були б направлені на стимулювання прагнення роботодавців, а також органів чи посадових осіб, що представляють роботодавців, до дотримання законності у сфері трудових відносин та у сфері зайнятості. Вважається, що дотримання законності у цих питаннях можливе у тому разі, коли роботодавці будуть в необхідній мірі правосвідомими й не б порушуватимуть права осіб на працю та не примушуватимуть осіб до праці. Однак, вважаємо, що такий підхід, все ж таки, є невиправдано ідеалістичним, відірваним від практики, оскільки досягти того, щоб усі роботодавці були в необхідній мірі правосвідомими практично неможливо. Певна річ, для недопущення таких порушень у державі існує нагляд у сфері зайнятості, однак на сьогоднішній день такий нагляд, в чому ми можемо самі переконатись, є недосконалим (правове регулювання такого нагляду є неефективним) та обмеженим (зокрема, зважаючи на політику преференцій бізнесу), а поряд із тим, слід врахувати, що будь-який нагляд здійснюється людьми, які не завжди

здатні чи не завжди зацікавлені (особливо, зважаючи на бюрократизм й корупцію, які особливо активно процвітають у результаті дії економічних факторів) у реальній протидії порушенням на ринку праці тощо.

Саме тому, вважаємо, що така проблема повинна вирішуватись державою комплексно, а саме шляхом розробки та реалізації ефективних економічних, організаційних, а також правових механізмів, що були б направлені на стимулювання прагнення роботодавців не порушувати право осіб на працю й не примушувати осіб до праці. Таке прагнення можливо посилити, пов'язавши правову свідомість роботодавців у цьому аспекті з їх діловою репутацією (зокрема таким чином, яким впливає на репутацію роботодавців їх активна роль у «зеленій» економіці);

б) спад в розвитку економіки держави, в тій мірі, в якій він відображається на роботодавцях. Як уже неодноразово зауважувалось в рамках цього дослідження, зважаючи на те, що в Україні має місце ринкова економіка, на ринку праці діють ринкові правила та стандарти, зокрема правила конкуренції, економії, ефективності, оптимальності та мобільності трудових ресурсів тощо. В той період часу, коли в державі мають місце кризові соціально-економічні явища (це відбувається на сьогоднішній день), вони стають чинниками «мобілізації» економіки приватного сектора. Це однозначно проявляється в тому, що роботодавці намагаються витратити найменше власних ресурсів на виготовлення найбільш можливої кількості певного товару. Так, обходячи потенційні ризики можливої неплатоспроможності та збереження чи підвищення конкуренції своїх товарів чи послуг, роботодавці звільняють неефективних працівників й наймають лише ефективні кадри. Однак, наголосимо, що характеристика ефективності цих трудових ресурсів в розумінні роботодавців не тотожна їх професіоналізму. Ефективним в такий час є працівник, що: має високий рівень освіти та достатній досвід роботи, однак згодний працювати за неконкурентну заробітну платню, яку пропонує йому

роботодавець; відповідає віковим характеристикам ефективності (є достатньо зрілий, що з причин розвитку не готовий узяти на себе певну відповідальність, однак не потребує тривалого відпочинку для відновлення сил, може працювати понаднормово тощо); не навчається (в іншому випадку працівник буде витрачати свій вільний позаробочий час на навчання і не зможе виконувати роботу понаднормово, окрім того, такий працівник може, посилаючись на норми КЗпП України, просити відпустку у зв'язку із навчанням); відповідає характеристикам допустимого сімейного стану (не перебуває у шлюбі, не має дітей й не планує таких у далекій перспективі, не є чиїмось опікуном чи піклувальником тощо); є чоловіком (жінки неефективні для таких роботодавців через те, що не можуть важко працювати, а також працювати на роботах, на яких законодавчо заборонена праця жінки, мають високі ризики можливої вагітності, характеризуються певними фізіологічними особливостями (наявність менструального циклу), які можуть негативно відобразитись на ефективності праці, існують ризики появи «службових романів» тощо; не має особливих потреб (не має інвалідності). Певна річ, що наймання працівників за такими принципами ефективності є дискримінацією працівників, в результаті чого порушується право осіб на працю;

в) бідність населення. Крім того, що бідність є однією з суттєвих характеристик рівня життя населення [243, с. 143–169], це явище також безпосередньо пов'язане з проблемою забезпечення прав людини. У Віденській декларації і в Програмі дій Всесвітньої конференції з прав людини 1993 року [34] заявляється наступне: «Існування широко розповсюдженої крайньої бідності перешкоджає повному та ефективному здійсненню прав людини; її негайне полегшення та остаточна ліквідація повинні залишатися завданням першорядної важливості для міжнародного співтовариства. Найбільш тісно бідність пов'язана і з забезпеченням свободи праці, зважаючи на ту обставину,

що саме бідність та крайня бідність людини не дозволяє їй повністю на свій розсуд користуватися своєю свободою у сфері зайнятості».

У першу чергу, слід звернути особливу увагу на те, що обурлива нерівність та бідність зачіпають не тільки країни, що розвиваються, але і розвинені, економічно потужні країни. Дослідники цієї проблеми стверджують, що бідність подолати не можна, вказуючи на те, що вона буде завжди і скрізь. Так, наприклад, у цивілізованій Європі безпритульні як і раніше сплять на вулицях, сім'ї виселяють з їхніх квартир, тому що ті не можуть заплатити квартирні платежі, діти не отримують достатнього харчування, а літні люди борються за те, щоб обігріти свої будинки взимку: з 400 мільйонів жителів Європейського Союзу 60 мільйонів живуть за межею бідності, 2,7 мільйони громадян не мають мешкання, зокрема, в Іспанії за межею бідності проживає 20 % населення, а 4,5 % взагалі живе в злиднях, у Сполученому Королівстві в бідності зростає третина всіх дітей [154, с. 361; 155, с. 433]. При цьому варто звернути увагу на те, що бідність завжди супроводжує соціальну диференціацію населення будь-якої країни, яка мала місце і за радянських часів, «так як пільгами і привілеями користувалася партійно-господарська номенклатура, працівники держбезпеки, вищі військові чини», а пізніше «з'явився прошарок цеховиків, ділків, спекулянтів, які накопичили стартовий капітал для збагачення». Відтак, не дивлячись на те, що в колишньому СРСР декларувалося теза про відсутність бідності, це явище безумовно мало місце, але воно було прихованим, а тому створювалася ілюзія достатку, так як розподіл доходів між переважною частиною найманих працівників носив зрівняльний характер [20, с. 15].

Що стосується нашої держави в сучасний період її незалежного існування, то слід зауважити, що українська бідність має ряд таких особливостей: 1) хронічний характер даного явища, яке визначає спосіб життя більшої частини населення; 2) висока питома вага людей, які вважають себе бідними; 3)

поляризація суспільства, поділ його на надто багатих та на надто бідних з катастрофічним зниженням середнього прошарку суспільства й психологічним несприйняттям економічної нерівності (за 20 років незалежності розрив між дуже багатими і дуже бідними українцями збільшився втричі); 4) проникнення бідності в різні сфери життя: бідними є як члени багатодітних сімей, інваліди, самотні пенсіонери, так і молоді люди, які стикаються з ризиком безробіття, низькою заробітною платою (основну частину бідних, а саме 73,8%, серед українців становлять сім'ї з дітьми до 18 років; особливо в скрутному становищі перебувають багатодітні сім'ї); 5) бідними стали люди, які свого часу чесно працювали, були законослухняними та повноцінними членами суспільства; 6) поширеність бідності серед працюючих громадян, які мають постійне місце роботи з повною зайнятістю (протягом останніх років прожитковий мінімум і мінімальна зарплата не забезпечують навіть фізіологічного рівня виживання працівника); 7) високий рівень бідності в сільській місцевості, який значно перевищує рівень бідності в містах; 8) високий рівень захворюваності на туберкульоз, який називають «хворобою бідних» [251, с. 135].

Бідність людей, а особливо так звана «повальна бідність» впливає на психологію працівників, особливо тих, матеріальне становище яких повністю залежить від заробітної платні. Такі працівники погоджуються не лише на будь-яку роботу (навіть ту, яка не відповідає стандартам гігієни праці, моральності чи не в повній мірі є законною або в повній мірі є протизаконною), але й на будь-яку заробітну платню, яку роботодавець може не виплачувати протягом значного періоду часу. Ці працівники не можуть дозволити собі захистити своє право на працю та право не бути зайнятим (зокрема тоді, коли їм відмовляють у наданні відпусток, вихідних днів, змушують працювати понаднормово) як самостійно, так і шляхом звернення за захистом до держави, оскільки за такі дії над працівником нависає загроза звільнення. Перспективи подального працевлаштування (особливо в невеликому місті) практично відсутні, так як

інші роботодавці, знаючи, що такий працівник може оскаржувати їх протиправні дії, під різними приводами будуть відмовляти йому у прийнятті на роботу. Більш того, в умовах бідності працівники не можуть обирати між легальним та нелегальним працевлаштуванням, тому погоджуються на ту роботу, на яку їх можуть найняти, у зв'язку із цим вони працюють без оформлення трудових договорів та трудових книжок, втрачаючи практичну можливість захистити свої права на підставі діючого трудового законодавства.

Отже, бідність є однією з найбільш болючих проблем забезпечення свободи праці в Україні, позаяк ставить працівників у вкрай вразливе становище, яке дозволяє роботодавцю користуватись працівниками, фактично заперечуючи усі базові права і свободи таких працівників. Окрім того, бідність працівника спричиняє закабалення його роботодавцем;

4) російська агресія та проведення антитерористичної операції в Донецькій та Луганській областях. Економічні труднощі в поєднанні з відкритим збройним конфліктом та інформаційною війною де-факто розмивають соціальну згуртованість. Так, в сучасній Україні досить політизованими стали проблеми соціальних виплат і субсидій, зайнятості та оплати праці, механізмів підзвітності, ролі особистого багатства в національній політиці, прозорості формування бюджету та процесу реформування, які призводять до наростання соціальної напруженості [427, с. 20]. Відкриті збройні конфлікти, під час яких руйнується інфраструктура, втрачається інвестиційна привабливість регіону та, відповідно, скорочується кількість робочих місць, а разом із тим, з'являються групи вимушених переселенців, мобілізованих громадян та демобілізованих військових, як вже неодноразово зазначалось, значною мірою викривляють свободу праці як осіб, що мають пряме відношення до такого збройного конфлікту, так і тих, яких цей конфлікт прямо не стосується. Ускладнює цю проблему нездатність держави забезпечити свободу праці громадян як на непідконтрольних Уряду України територіях, так і

на контрольованих територіях, у результаті чого виникають чи посилюються існуючі супутні проблеми (дискримінація в сфері праці та зайнятості, бідність та крайня бідність населення, економічна «мобілізація» роботодавців тощо) [див. дет.: 98, с. 317–323];

5) інституційна проблема. Як уже зазначалось, однією із найважливіших характеристик захищеності свободи праці в державі є створення державою реально доступних способів захисту цієї свободи. При цьому існуючі способи захисту свободи праці є не в повній мірі ефективними, зважаючи на кінцевий результат захисту, витрачений час на здійснення захисту, гарантії захисту тощо. Інституційна проблема забезпечення свободи праці в Україні може бути вирішена шляхом створення спеціалізованого державного органу влади, який буде функціонувати лише з метою вирішення правових конфліктів, що виникають на ринку праці – трудових судів, узявши за основу моделі судів з трудових спорів Бельгії, Ізраїлю та Німеччини [104, с. 112–116];

6) бюрократизація. Бюрократія являє собою певну групу індивідів, що склалася в процесі поділу праці, бюрократом є відповідний суб’єкт дій, а сам бюрократизм виступає в якості суспільно-економічного інституту, специфічної форми управління, який сформувався внаслідок розподілу і протиставлення інтересів суб’єктів управління і його об’єктів з тенденцією до поступового і найповнішого підпорядкування інтересів останніх цілям та інтересам управлінської верстви. Виступаючи одним з типів управління, бюрократизм одночасно є і однією з форм глибинного спотворення функції управління (це випливає з того, що специфічними рисами бюрократизму є прагнення видати формальне за зміст, а зміст звести до чогось формального), оскільки будь-яке управління за логікою свого визначення являє собою функцію, що покликана забезпечити реалізацію програм і цілей тієї системи, службовим елементом якої вона виступає. Деструктивний бюрократизм фактично змінює всю систему управління діаметрально протилежним чином: при ньому не управління

служить інтересам системи, а сама система деформується і всіляко налаштовується на дію як засіб з реалізації інтересів управління та його апарату. Тобто, як зазначається у спеціальній літературі, бюрократизм не існує в чистому вигляді, будь-яке «управління» поєднує в собі в різних пропорціях дві функції: раціональну функцію управління та бюрократичну функцію антиуправління [173, с. 66–73; 182, с. 74–83; 386, с. 15].

Сучасна вітчизняна бюрократія в Україні в основній своїй масі представлена вихідцями із старої радянської номенклатури. У результаті переходу нашої держави від тоталітарної до демократичної політичної системи утворилася специфічна соціальна група номенклатурних «перевертнів», які не лише успішно пережили політичні трансформації, але і завдяки цим трансформаціям закріпили свій політичний та економічний статус у суспільстві. У процесі реформування сучасних управлінських систем ми так і не спромоглися створити нову управлінську бюрократію, а натомість отримали «квазіеліту», якій притаманний симбіоз як попередніх бюрократичних недоліків, так і нових, зумовлених соціально-політичним розвитком держави. І одним із найнебезпечніших із них, як зазначають фахівці, є зниження рівня професіоналізму, що пов’язано, з одного боку, з тим, що найбільш кваліфіковані і досвідчені апаратники звільнилися з державної служби і пішли в комерційні структури, а з іншого – кожна нова політична сила, яка приходила до влади, вважала за доцільне масово звільняти державних службовців, висуваючи їм обвинувачення у підтримці попередньої влади [368, с. 42, 45–46]. Разом із тим, згубний вплив українського бюрократизму на життя суспільства, на суспільну свідомість, на стійкість суспільного ладу несумнівний. Притаманні бюрократії вади найрадикальнішим чином впливають на обороноздатність й на розвиток економіки, на руйнування науки, яка повинна генерувати інноваційні процеси, і на соціальну стабільність. Зокрема винайдена бюрократами формальна імітація корисної діяльності набуває масштабів справжнього соціального лиха,

вихолощуючи часто найцікавіші та найбільш розумні ідеї, перетворюючи багато в чому корисні починання в щось зовсім протилежне задумам їх ініціаторів [255, с. 107]. Так, у своєму виступі під час представлення у Верховній Раді України щорічної доповіді про стан дотримання та захисту прав і свобод людини в Україні 14 січня 2011 року Уповноважений ВРУ з прав людини Н. Карпачова наголосила: «Бідні люди страждають не тільки через недосконаліть законів та брак фінансових ресурсів. Дуже часто розв'язанню життєво важливих проблем шкодять формалізм і бездушність чиновників» [38]. Поза усіма сумнівами формальний захист права людини на працю та права не бути примушеним до праці ставить під сумнів державний захист свободи праці взагалі, а, разом із тим, підриває авторитет держави, викривляє соціальну направленість трудового права (така соціальна направленість в реальній дійсності не забезпечується державою й, відповідно, вона є лише декларативною направленістю) й знецінює навіть Конституцію України, яка проголошує свободу праці. Окрім того, бюрократизація в питанні забезпечення свободи праці громадян України посилює правовий нігілізм в суспільстві, знижує правову свідомість працівників;

7) корупція в органах влади. Корупція в органах державної влади є важливим фактором впливу української бюрократії на політичний процес, дозволяючи відстоювати їй свої корисливі інтереси [368, с. 45]. Під поняттям «корупція» в Законі України «Про запобігання корупції» [283] розуміють використання особою, уповноваженою на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття такої вигоди чи прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або відповідно обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди особі, уповноваженій на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з

метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей.

З точки зору найбільш фундаментальних соціальних викривлень, внаслідок корупції центральне місце посідає проблема забезпечення прав людини, в тому числі свободи праці, оскільки їх наявність, характер і реалізація визначають зміст і особливості соціальних відносин у суспільстві. Руйнівний характер корупції стосовно прав людини проявляється насамперед у тому, що вона абсолютно виключає певні соціальні групи з сфери дії багатьох прав людини. Це, безумовно, фундаментальна проблема. Виключення під впливом корупції певних соціальних груп із сфери дії деяких прав людини залежить, по-перше, від наявності корисливих та егоїстичних могутніх соціальних груп, що прагнуть використати свій потенціал за допомогою корупційних прийомів; по-друге, від того, наскільки держава та суспільство не тільки здатні обмежити їх прагнення, а й протистояти корупції взагалі [231, с. 106–116]. Для прикладу слід звернути увагу на вплив української корупції на захист свободи праці українських моряків. Зокрема у своєму виступі під час представлення у Парламенті України щорічної доповіді про стан дотримання та захисту прав і свобод людини в Україні 14 січня 2011 року Уповноважений ВРУ з прав людини Н. Карпачова звернула увагу на те, що Омбудсмену особливу увагу протягом останніх років доводилось приділяти захистові прав українських моряків. Вона зауважила, що їй неодноразово доводилося наголошувати на тому, що українські моряки належать до однієї з найнезахищеніших категорій трудових мігрантів із України (на той час «понад 100 тисяч українських моряків поневірялись по світах на суднах під чужими прапорами»). На думку Уповноваженого ВРУ з прав людини, «перша і головна причина цього – корупційні діяння, через які в Україні фактично було знищено національний флот. Тому головний крок, який треба зробити, це відновити український флот, щоб наші моряки мали можливість працювати під українським прапором» [38].

2. Спеціальні проблеми, якими є групи факторів, що впливають на стан забезпечення свободи праці окремих груп громадян. До основних таких груп проблем необхідно віднести:

1) відсутність об'єктивної інформації з приводу праці представників окремих груп людей та, відповідно, упереджене ставлення роботодавців до таких представників окремих груп (інвалідів, дітей, жінок, представників інших національностей, релігій). Відносно трудових мігрантів, наприклад, ця проблема виражається в тому, що серед громадян нашої держави широкого поширення має думка, що трудові мігранти шкодять працівникам з країн, до яких вони мігрували. Насправді ж, у більшості випадків трудова міграція охоплює людей з низьким рівнем кваліфікації і коли вони приїздять до країни, то, відповідно, не можуть розраховувати на високу платню та не претендують на таку ж роботу, як місцеві жителі. Отже, трудові мігранти не впливають на рівень безробіття на місцевому ринку праці, основна маса трудових мігрантів фактично є позаринковою, оскільки займає ті ніші, де не існує конкуренції. Такий логічний висновок випливає з того, що мігрантам, які претендують на низькокваліфіковану працю, немає чим конкурувати з місцевим населенням, тому вони погоджуються на ту низькокваліфіковану працю, на яку з тих чи інших причин не погоджуються місцеві мешканці. Аналогічну думку висловлює також і В.Л. Пасісниченко, який наголошує на тому, що трудові мігранти «працюють у таких сферах, у яких місцеві не працюватимуть, навіть якщо вони безробітні» (у першу чергу це сільське господарство та харчова промисловість). Окрім того, вчений звертає увагу на те, що трудові мігранти сконцентровані не тільки в конкретних сферах, а ще й у конкретних регіонах та містах відповідної країни [244, с. 11–12].

Більшою мірою вказана проблема забезпечення свободи праці в Україні стосується саме такої групи громадян як особи з особливими потребами (особи з інвалідністю). Наголосимо, що у багатьох країнах працюючі інваліди

становлять у середньому половину осіб від загальної кількості людей з обмеженими можливостями. У США працюють 29% громадян, які мають порушення здоров'я, у Великобританії – 40%, Італії – 55%, Швеції – 60%, Китаї – 80%. В Україні працюючих інвалідів близько 30%, при тому, що чисельність інвалідів працездатного віку становить 1,5 мільйони осіб, з-поміж яких працюють майже 443 тисячі [71, с. 2]. Така частка трудового ресурсу, безсумнівно, не дозволяє ігнорувати проблему забезпечення свободи праці таких осіб.

Загалом, слід зауважити, що у медицині інвалід досить тривалий час розглядався як неповноцінна людина, з чого випливало, що таким людям необхідно проживати в спеціально створених для них умовах окремо від інших людей, при тому, що усі найважливіші рішення щодо життя (навчання, роботи, проживання, лікування) таких людей повинні були прийматися фахівцями в галузі медицини та реабілітації. Однак слід зазначити, що на сьогоднішній день не викликає сумнівів, що деякі фізичні вади (хвороба, старіння) не означають автоматичної неможливості самореалізації особистості, відповідно, відсутні підстави для встановлення контролю над зазначеними особами або позбавлення їх можливості самостійно жити і розвиватися в суспільстві [449, с. 127]. На підтвердження цього слід назвати в якості прикладів 32–го президента США Франкліна Делано Рузвельта, який перехворів на поліомієліт, після чого залишився паралізованим і прикутим до інвалідного візка, а також Лауреата Нобелівської премії та дванадцяти почесних звань Стівена Вільяма Гокінга, що вивчає фундаментальні закони, які управляють Всесвітом, будучи з 20 років практично повністю паралізованим через розвиток невиліковної форми атрофуючого склерозу й залишається в цьому стані все своє життя.

Наголосимо, що особи з інвалідністю в Україні є однією з найбільш вразливих груп громадян, стан забезпечення свободи праці яких ускладнюється низкою усталених негативних стереотипів з приводу праці таких осіб. Практика

демонструє, що залучення громадян з особливими потребами до сфери праці важливе як для них самих, так і для держави, оскільки підвищується життєвий рівень інвалідів, збільшується їх платоспроможність, а також можливість самореалізації. Політика держави полягає в максимальній активізації потенційних сил осіб з обмеженими можливостями у контексті професійної, трудової реабілітації та працевлаштування. Однак погодимось з тим, що зусилля органів державної влади та місцевого самоврядування до сьогодні не суттєво змінили в українському суспільстві існуючі стереотипи у ставленні до інвалідів. Ідея рівних прав та надання рівних можливостей інвалідові ще не є загальновизнаною, так само мало змінилося ставлення до проблем інвалідів з боку фахівців – бракує сучасних підходів до питань соціального захисту інвалідів [163].

Безумовно, досліджувана проблема має суто соціально-правове та психологічне забарвлення. Досить низький рівень інформованості фахівців по роботі з персоналом, так само як і психологічна неготовність самого роботодавця вступати у співпрацю з працівником, який має інвалідність, відсутність фінансової та організаційної можливостей в плані адаптації умов праці сукупно виступають в якості серйозної перешкоди у формуванні конкурентоспроможності працівників-інвалідів на ринку праці [449, с. 131]. Паралельно цій проблемі існує проблема небажання інвалідів працювати. Більш детальний аналіз причин відмови інвалідів, які мають необхідні трудові рекомендації, від продовження трудової діяльності дозволяє визначити такі основні проблеми реалізації особами з інвалідністю свого права на працю: наявність психофізіологічних обмежень; труднощі при проведенні переговорів з роботодавцем; непристосованість транспорту, яким необхідно користуватись, щоб добратись до робочого місця (коли робота не дистанційна); відсутність бажання працювати (окремих інвалідів влаштовує можливість сидіти вдома і не працювати); залежність від прийому ліків, дієти, алкоголю тощо, яка не

дозволяє працювати повний робочий день; відсутність служби індивідуального супроводу інвалідів на етапах працевлаштування; відсутність вакансій; низька заробітна плата, яка передбачається для інвалідів. До незначних причин відмови інвалідів, які мають необхідні трудові рекомендації, від продовження трудової діяльності, в спеціальній юридичній літературі відносять: недостатню інформованість з питань працевлаштування; психологічні проблеми (спілкування з керівництвом, колегами по роботі тощо); побоювання недоброзичливого відношення з боку оточуючих, керівника і співробітників; труднощі отримання освіти та професійної підготовки [142, с. 87]. З цього випливає, що підґрунтям більшості проблем реалізації особами з інвалідністю свого права на працю є саме дискримінація інвалідів на ринку праці, що є неприпустимим.

Окрім того, звернемо увагу на те, що упереджене ставлення до осіб з особливими потребами та стан забезпечення їх свободи праці в останній час суттєво погіршились. Вчені зазначають, що незахищеність осіб даної категорії посилилася не лише через кризову ситуацію останніх років, зниження рівня благополуччя, соціальних гарантій, але й через деформацію ідеалів, переконань. Становище людей з особливими потребами погіршується також у зв'язку із послабленням державних функцій соціального захисту, посиленням соціальних протиріч. Подібна ситуація, на думку І.М. Шурми, може загрожувати «інвалідизацією на рівні держави» [455, с. 42];

2) правила конкуренції на ринку праці. Як вже зазначалось в рамках цього дослідження, під час економічної «мілітаризації» роботодавців на ринку праці, що бажають мінімізувати вплив кризових явищ на їх платоспроможність, викривляється соціальна значущість трудового законодавства на ринку праці, починають фактично діяти суворі ринкові стандарти, які далекі від неринкових правил гуманності. Так, розглядаючи цю проблему в контексті свободи праці осіб з інвалідністю, С.Г. Кузьменко зауважує, що в умовах ринкової конкуренції

підприємства, особливо малі та середні, прагнуть позбавитися від малоефективних кадрів, якими серед інших, є інваліди, не маючи можливості або не бажаючи якісно їх покращувати. Кількість виробничих підприємств, товариств інвалідів скорочується, не витримуючи конкуренції. Відбувається масове вивільнення інвалідів і вихід їх на зовнішній ринок. Зовнішній ринок передбачає наявність в осіб, які шукають роботу, професій, які могли би бути затребувані працедавцями. Виходячи на відкритий ринок праці, інваліди потрапляють в умови жорсткої конкуренції. Роботодавець зацікавлений у наймі робочої сили вищої якості, тим більше, що в умовах сучасного ринку праці пропозиція робочої сили значно перевищує попит [167, с. 152]. Однак вказана проблема стосується не лише осіб з інвалідністю.

В умовах, коли ефективність працівника на ринку праці зумовлюється сукупністю фактів, які характеризують такого працівника як ефективний трудовий ресурс і які законодавець оцінює в якості дискримінаційних, законодавчі норми про особливість праці й реалізації свободи праці особами з інвалідністю, дітьми, жінками, вагітними жінками та іншими групами людей, свобода праці яких законодавчо уточнена, ставлять представників вказаних груп в менш вигідне становище через «надмірність» їх законодавчих трудових гарантій, дотримуватись яких є очевидно невигідним для підприємця.

Таким чином, захищаючи представників таких груп осіб, держава робить їх неконкурентними (при тому, що держава в реальній дійсності захищає таких осіб лише формально, однак й така формальність виявляється не завжди допустимим для підприємців ризиком, на який погоджується далеко не кожний роботодавець). На підставі цього доходимо логічного висновку про те, що державі слід особливим чином (реально, а не формально) заохочувати тих роботодавців, котрі погоджуються на такі ризики й, відповідно, наймають працівників, яких держава законодавчо зробила неконкурентними;

3) нецільове використання органами влади коштів чи зловживання коштами, що виділяються для працевлаштування представників окремих груп осіб. Суттєво це питання стосується осіб з інвалідністю. Зокрема В.М. Турський, розглядаючи право осіб з особливими потребами на працю, наголошує на тому, що «на фоні безробіття інвалідів ганебним для України явищем є зловживання коштами, що виділяються для їх працевлаштування. Бізнес, побудований на проблемі працевлаштування інвалідів, ґрунтується на збиранні і розподілі коштів за нестворені робочі місця для інвалідів» [417, с. 238]. Вчений зауважує, що державою були розроблені та прийняті підзаконні акти, які спрямовували зібрані кошти на нестворені робочі місця для інвалідів через Фонд соціальної захищеності інвалідів до громадських організацій інвалідів. Таким чином було запроваджено обов'язкові платежі для роботодавців як новий «податок» за те, що такими роботодавцями не було працевлаштовано необхідної за квотою кількості інвалідів. Зважаючи на те, що роботодавці охоче сплачували такий «податок», уникаючи необхідності наймати такий неконкурентний трудовий ресурс як особи з інвалідністю (сплата такого «податку» є більш прийнятною, аніж витрати, пов'язані із працевлаштуванням інвалідів), об'єм отриманих коштів виявився на практиці значним, у результаті чого через Верховну Раду України неодноразово вдосконалювались та змінювались відповідні норми законодавства про інвалідів, допоки такі кошти, що постійно стягуються з роботодавців, не стали розподілятись за більш вигідними схемами для зацікавлених осіб. На підставі цього «самі інваліди цих коштів не бачили і не бачать, бо вони до створення робочих місць відношення не мають і на забезпечення їх права на працю ніяк не поширюються» [417, с. 238]. Бюрократизація та корупція в питані нецільового використання органами влади коштів чи зловживання коштами, що виділяються для працевлаштування представників окремих груп осіб, зумовлюють ситуацію, в якій зацікавленим особам невигідно реально забезпечувати свободу праці

вказаних груп осіб, залишаючи таких осіб неконкурентними – економічно непривабливими для наймання роботодавцями, яким більш економічно вигідним є сплата «податку» за нестворення робочих місць для вказаних груп осіб;

4) неефективність політики квотування робочих місць та відсутність у держави реальних важелів впливу на підприємців у частині адаптації робочих місць до специфічних особливостей осіб з особливими потребами. Незважаючи на те, що політика квотування робочих місць викривляє принцип рівних можливостей у реалізації особами своєї свободи праці, в Україні, як і в багатьох декларативно соціальних державах, здійснюється політика квотування, що начебто направлена на забезпечення робочих місць осіб, які не можуть конкурувати на ринку праці (у світі, в першу чергу, квотують робочі місця за такими категоріями осіб: жінками, які неспроможні конкурувати на рівні з окремими чоловіками; інвалідами, які нездатні виконувати трудові функції в повному об'ємі за більшістю пропонованих на ринку праці вакансій; національними меншинами чи сексуальними меншинами, які не володіють певними професійними якостями, якими володіють окремі представники більшості, тому начебто мають право нарівні з такими наймatись на роботу) та, відповідно, потребують соціального захисту, який надати держава неспроможна чи не має бажання надавати, направляючи державні кошти на більш «вигідні» статті видатків. Відтак, квотування в більшості випадків є перекладанням обов'язку держави щодо здійснення соціального захисту певних груп осіб з відповідних державних органів на приватних підприємців.

Поряд із цим, слід звернути увагу на те, що в Україні в аспекті політики квотування робочих місць за інвалідами державні органи не проводять атестації таких робочих місць відповідно до реабілітаційного стандарту осіб з інвалідністю та не мають реальних важелів впливу на підприємців у частині адаптації робочих місць до специфічних особливостей інвалідів. Роботодавці, в

свою чергу, не мають економічної зацікавленості у створенні таких місць та навіть якщо б спробували створювати спеціалізовані робочі місця для працевлаштування інвалідів, то для цього їм були б потрібні не лише додаткові кошти, а й спеціальні знання та інженерні рішення для адаптації основного та допоміжного устаткування, технологічного й організаційного оснащення. Так, в спеціальній юридичній літературі слушно зазначається, що залучення інвалідів до сфери зайнятості потребує створення на підприємствах відповідного середовища життєдіяльності, забезпечення доступності соціальної інфраструктури. Система квотування, на думку С.Г. Кузьменка, не повинна зводитися до надання працедавцями списку вільних вакантних місць. Необхідно квотувати робочі місця за ознакою виду зайнятості, відповідної для інвалідів з певними функціональними порушеннями. У нормативних актах, що розробляються, доцільно передбачити положення, які розширюють систему працевлаштування за призначенням, що сприяла б закріпленню певних видів зайнятості за інвалідами, тобто резервування специфічних посад для інвалідів у галузях виробництва, громадських службах тощо, які забезпечують пріоритети й переваги для певних груп інвалідів. «Перенесення центра тяжіння соціального захисту інвалідів з надання державної допомоги на реабілітацію, створення з її допомогою умов для трудової діяльності й отримання інвалідами трудових джерел прибутків у нових умовах соціально-економічного розвитку видається основною стратегічною лінією у формуванні регіональної системи сприяння зайнятості інвалідів на ринку праці». Досягненню цього, на думку С.Г. Кузьменка, сприяє посилення державного впливу на зайнятість інвалідів, створення рівних умов для залучення інвалідів до трудової зайнятості [167, с. 153].

Отже, підводячи підсумок всьому вищевикладеному, наголосимо на наступному.

1. На сьогоднішній день в Україні забезпечення свободи праці стикається з низкою проблем, які зумовлені як певними об'єктивними, так і суб'єктивними чинниками. Окремі проблеми забезпечення свободи праці в нашій державі вказують на те, що держава захищає свободу праці суто формально (до того ж досить часто держава перекладає обов'язок вирішення проблеми забезпечення свободи праці громадян з себе на роботодавців), а в окремих випадках – взагалі не зацікавлена захищати таку свободу, оскільки наявність проблем у реалізації особами своєї свободи праці часто зумовлює збільшення надходження до бюджету грошових коштів, що потім використовуються державою в цілях, прямо не пов'язаних з забезпеченням свободи праці.

2. До універсальних проблем, що загрожують свободі праці в Україні й стосуються всіх громадян, слід відносити: 1) недосконаліть нормативного регулювання свободи праці та захисту цієї свободи (недостатня врегульованість у трудовому законодавстві можливості для аутстаффінгу), а також ігнорування державою обов'язку реалізовувати норми про свободу праці (в законодавстві більшість норм про свободу праці є декларативними, вони не передбачають практичної реалізації, наприклад, самозахист в трудових правовідносинах, заборона дискримінації у сфері праці, заборона сексуальних домагань на робочому місці тощо); 2) низький рівень правової обізнаності та правосвідомості громадян України; 3) економічні проблеми (посилюють ці проблеми такі фактори: відсутність будь-яких ефективних економічних, організаційних, а також правових механізмів, що були б направлені на стимулювання прагнення роботодавців, а також органів чи посадових осіб, що представляють роботодавців, до дотримання законності у сфері трудових відносин та у сфері зайнятості; спад економіки держави, в тій мірі, в якій він відображається на роботодавцях; бідність населення); 4) російська агресія та проведення антитерористичної операції в Донецькій та Луганській областях; 5) інституційна проблема (відсутність трудової юстиції, а також відсутність

правозахисних функцій у Держслужби з питань праці); 6) бюрократизація; 7) корупція в органах влади.

3. До основних спеціальних проблем (факторів), що впливають на стан забезпечення свободи праці окремих груп громадян необхідно відносити: 1) відсутність об'єктивної інформації з приводу праці представників окремих груп людей та, відповідно, упереджене ставлення роботодавців до таких представників окремих груп (інвалідів, дітей, жінок, представників інших національностей, релігій); 2) правила конкуренції на ринку праці; 3) нецільове використання органами влади коштів чи зловживання коштами, що виділяються для працевлаштування представників окремих груп осіб; 4) неефективність політики квотування робочих місць та відсутність у держави реальних важелів впливу на підприємців у частині адаптації робочих місць до специфічних особливостей осіб з особливими потребами.

Висновки до розділу 3

1. Аналіз стану закріплення свободи праці в діючому та проектному законодавстві України про працю, здійснений за критеріями етапності практичної реалізації особою своєї свободи праці, дозволяє зробити наступні висновки: 1) етап добровільної незайнятості в повній мірі врегульований частинами 1 та 2 ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення», а також ст. 4 проекту ТК України, що в достатній мірі відповідає вимогам міжнародного та європейського трудового права; 2) початковий етап реалізації права на працю регулюється ч. 1 ст. 5, статтями 6, 10–12 Закону України «Про зайнятість населення», положеннями Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», ч. 1 ст. 24–1 Закону України «Про рекламу», якими свобода праці на цьому етапі забезпечена на задовільному рівні, однак потребує вдосконалення (в частині заборони опосередкованої дискримінації в

оголошеннях про вакансії); 3) етап участі особи в процесі добору кандидатів на заміщення вакансії ще не в достатній мірі врегульований діючим та проектним трудовим законодавством України, тому потребує комплексного вдосконалення; 4) етап добору працівників, який в достатній мірі врегульовується ст. 42–1 КЗпП України (ст. 91 проекту ТК України), а також положеннями Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» та ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення» й низкою інших нормативно-правових актів; 5) етап укладання договору, що в необхідній мірі врегульовується статтями 22, 24, 25, 25–1 КЗпП України й ст. 34 проекту ТК України, однак потребує окремих правок (закріплення обов'язку укладати трудовий договір лише в письмовій формі) задля підвищення рівня забезпечення свободи праці; 6) безпосередній етап реалізації права на працю – перебування у трудових правовідносинах, детально врегульовується статтями 21, 31, 32, 46, 50, 62, 63, 67–83, главою VII КЗпП України, положеннями законів України «Про професійний розвиток працівників», «Про відпустки», «Про оплату праці», а також статтями 37, 45, 130, 148–153, 206–245 проекту ТК України, однак потребує подальшої адаптації до норм Європейської соціальної хартії (переглянутої), а також до трудового права ЄС; 7) етап припинення трудових правовідносин (враховуючи вивільнення, скорочення чисельності чи штату працівників) фрагментарно врегульовується у статтях 36, 38, 39, 43, 43–1, 45, 49–2, 199 КЗпП України, ст. 48, п. 2 ч. 3 ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення» та ч. 2 ст. 3, статтях 82, 83, 86, 87, 92–97, 101 проекту ТК України, проте потребує значного вдосконалення шляхом приведення діючого та проектного законодавства України про працю у відповідність до Конвенції МОП № 173 та низки директив Ради ЄС; 8) етап посттрудових відносин в рамках трудового права фрагментарно врегульовано лише в проектному законодавстві та потребує вдосконалення у частині регулювання впливу на свободу праці працівника з

боку роботодавця (колишнього роботодавця) після припинення трудових правовідносин, зокрема щодо неконкуренції, нерозголошення окремої, охоронюваної законодавством, інформації.

2. Стан захищеності свободи праці в сучасній Україні є вкрай незадовільним, що обумовлено негативною дією таких груп факторів: 1) традиційні негативні чинники, що впливають на захищеність державою свободи праці (корупція; високий рівень бідності та крайньої бідності; велика кількість працюючих осіб, що вважають себе бідними; соціальна несправедливість; невиправдана нерівність громадян у доступі до загальних суспільних благ і ресурсів; дискримінація на ринку праці за «традиційними» ознаками, зокрема такими як вік, наявність особливих потреб тощо; неефективність судового захисту особи, що звертається за захистом своєї свободи праці тощо); 2) екстраординарні негативні чинники, що впливають на захищеність державою свободи праці (наслідки діяльності режиму колишнього Президента України, російська агресія проти України). Незважаючи на те, що екстраординарні негативні чинники, що впливають на захищеність державою свободи праці в Україні у широкому сенсі обумовлені російською агресією проти України, їх слід поділяти на три підгрупи:

а) здійснення непродуманих реформ, не пов’язаних з російською агресією чи прямо з нею не пов’язаних (реформа органів внутрішніх справ та органів прокуратури, що призвела до масових порушень трудових прав персоналу ОВС під час призначення на посади та проведення їх атестації; податкова реформа, яка обумовила обмеження прав дрібних підприємців щодо найму робочої сили; пенсійна реформа, що позбавила стимулів до праці працюючих пенсіонерів і сприяла їх частковому виходу з ринку праці; реформування охорони здоров’я у існуючому вигляді, яке також може стати потенційно шкідливим для стану забезпечення державою принципу свободи праці щодо медичних працівників тощо);

б) реалізація політики преференції бізнесу в 2014 році, що відбувалась паралельно з об'єктивною неможливістю держави оперативно та ефективно вирішити актуальні проблеми сприяння працевлаштуванню осіб та протидіяти «вимушеній» нелегальній зайнятості, зокрема вимушених переселенців;

в) російська агресія та злочинна діяльність «проросійських» збройних груп на території Донецької та Луганської областей, які призвели до таких наслідків: знищення стратегічних промислових потужностей, які забезпечували робочими місцями сотні тисяч осіб; унеможливлення зайняття бізнесом багатьма підприємцями на територіях, що тимчасово непідконтрольні Уряду України, у результаті чого такі підприємці звільнили низку працівників; знищення житла й майна громадян; зупинення виплат заробітних плат, пенсій та соціальних виплат; активізації процесу вимушеного внутрішнього переселення громадян; появи дискримінації вимушених переселенців та демобілізованих військових – учасників АТО у сфері праці та зайнятості; поширення практики «вимушеності» нелегальної зайнятості вимушених переселенців; зростання безробіття на окупованих територіях та по всій країні; економічного спаду в державі та падіння курсу національної валюти й зниження рівня життя громадян, в тому числі і працюючих осіб; насильницького поширення громадянства РФ на окупованих територіях, зокрема створення умов з неможливості працевлаштування громадянами без паспорта громадянина РФ; експлуатації українських військовополонених на важких і небезпечних роботах тощо.

3. Однією із найважливіших характеристик захищеності свободи праці в державі є створення державою реально доступних способів захисту цієї свободи. В Україні такими основними способами є: 1) судовий захист (фактично на сьогодні функціонування судової системи в Україні та ефективність захисту судом трудових прав і свобод працівників є досить неоднозначним питанням, зважаючи на декларативні норми українського

трудового та цивільного законодавства, а також на реальну судову практику, що досить часто знецінює судовий захист свободи праці у нашій державі); 2) захист Уповноваженого ВРУ з прав людини (здійснює ефективний захист свободи праці за власною ініціативою чи на підставі отриманих звернень громадян у порядку парламентського контролю за дотриманням конституційних прав і свобод людини та громадянина); 3) наглядова та захисна діяльність Державної служби з питань праці (незважаючи на те, що з 2015 року цей орган отримав низку повноважень у сфері праці та зайнятості, ефективність здійснення захисту свободи праці цим органом в нашій державі наразі є сумнівною як в силу об'єктивних, так і суб'єктивних обставин). Окрім того, державою забезпечується можливість захисту свободи праці і на міжнародному рівні, головним чином, в Європейському суді з прав людини.

4. Зважаючи на те, що свобода праці в колишньому СРСР мала суто штучний й карикатурний теоретичний характер, відірваний від реальної практики, Україна, як і інші пострадянські держави, проголосивши свою незалежність та рухаючись по шляху демократизації законодавства, вперше зіткнулась з комплексом суттєвих проблем забезпечення свободи праці, які є або типовими для більшості ринкових держав, оскільки пов'язані із сутністю забезпечувального процесу, специфікою ринкових відносин, природою людини, або ж проблемами, характерними саме для України, що пов'язано із правовою культурою та ментальністю українського народу. Усі ці проблеми можна поділити на універсальні, що загрожують свободі праці в Україні й стосуються всіх громадян, та на спеціальні, які впливають на стан забезпечення свободи праці окремих груп громадян.

5. Універсальні проблеми, що загрожують свободі праці в Україні й стосуються всіх громадян, охоплюють:

1) недосконаліть нормативного регулювання свободи праці та захисту цієї свободи, а також ігнорування державою обов'язку реалізовувати норми про

свободу праці. Тривале реформування трудового законодавства не викорінило безлічі грубих і масових порушень свободи праці на вітчизняному ринку праці, а деякі нові трудові норми навіть стали платформою для нових порушень цієї свободи державою та/або роботодавцями. Окрім того, низка досить прогресивних норм проектного трудового законодавства (наприклад, п. 30 ч. 1 ст. 2, статті 39–42, 83 проекту ТК України), які нібито мали поліпшити рівень забезпечення свободи праці, на практиці були знівельовані відсутністю механізму їх реалізації. Посилює зазначену проблему і те, що державою часто невиправдано ігнорується впровадження у реальну дійсність норм законодавства про свободу праці, оскільки таке не завжди оцінюється як пріоритетне для держави;

2) низький рівень правової обізнаності та правосвідомості громадян України. Через низький рівень правосвідомості та зважаючи на українську правову ментальність, особи, свободу праці яких було порушено роботодавцями, не звертаються за захистом до держави, не довіряючи державі й розуміючи, що держава неспроможна захистити порушену свободу праці такої особи (хоча це також підтверджує і практика), а якщо держава й зможе припинити таке порушення, то не відновить порушені права в реальній дійсності;

3) економічні проблеми, котрі негативним чином впливають на стан забезпечення свободи праці в Україні, поділяються на такі підгрупи: а) відсутність будь-яких ефективних економічних, організаційних, а також правових механізмів, що були б направлені на стимулювання прагнення роботодавців, а також органів чи посадових осіб, що представляють роботодавців, дотримуватися законності в сфері трудових відносин та у сфері зайнятості; б) спад рівня розвитку економіки держави, в тій мірі, в якій він відображається на роботодавцях (за таких умов роботодавці витрачають найменше власних ресурсів на виготовлення найбільш можливої кількості

певного товару, це позначається на тому, що роботодавці, обходячи потенційні ризики можливої неплатоспроможності та збереження чи підвищення конкуренції своїх товарів чи послуг, звільняють неефективних працівників, й наймають лише ефективні кадри; характеристика «ефективності» працівника є ширшою за його професіоналізм й ґрунтується на дискримінації працівників); в) бідність населення (бідність та крайня бідність людини, яка володіє свободою праці, не дозволяє такій людині повністю на свій розсуд користуватися своєю свободою в сфері зайнятості: ці особи погоджуються на будь-яку роботу, в тому числі на неофіційну чи на кабальну працю, з будь-якою заробітною платнею, яку роботодавець може не виплачувати протягом значного періоду часу; не захищають свою свободу праці, оскільки побоюються, що такі дії можуть спровокувати їх звільнення тощо);

4) російська агресія та проведення антитерористичної операції в Донецькій та Луганській області. Порушивши норми міжнародного права, РФ здійснила агресію проти України, що зумовило знищення інфраструктури на тимчасово непідконтрольних Уряду України територіях, зниження інвестиційної привабливості Донбасу, скорочення кількості робочих місць, виникнення групи вимушених переселенців тощо;

5) інституційна проблема. Існуючі в державі способи захисту свободи праці не в повній мірі є ефективними, зважаючи на кінцевий результат захисту, витрачений час на здійснення захисту, гарантії захисту тощо (державою ігнорується потреба створення трудової юстиції та доповнення повноважень Держслужби з питань праці правозахисними повноваженнями);

6) бюрократизація. Формалізм в діяльності органів державної влади, особливо щодо забезпечення свободи праці, ставить під сумнів державний захист свободи праці та підриває авторитет держави, спотворює соціальну направленість трудового права, знецінює норми Конституції України, в яких

проголошується свобода праці, посилює правовий нігілізм в суспільстві та знижує правову свідомість працівників;

7) корупція в органах влади. Корупція в органах влади, особливо тих, що уповноважені забезпечувати права людини, призводить до виключення деяких соціальних груп із сфери дії прав людини – як працівників загалом, так і окремих підгруп працівників, зокрема, таких як жінки, чоловіки, діти, особи з інвалідністю, вимушені внутрішні переселенці, демобілізовані солдати, ув'язненні тощо.

6. Група спеціальних проблем, які впливають на стан забезпечення свободи праці окремих груп громадян в сучасній Україні, охоплює такі їх підгрупи:

1) відсутність об'єктивної інформації з приводу праці представників окремих груп людей та, відповідно, упереджене ставлення роботодавців до таких представників окремих груп (осіб з інвалідністю, трудових мігрантів, дітей, жінок, представників інших національностей тощо). Наприклад, досить часто дискримінуються трудові мігранти, які на думку багатьох роботодавців, сприяють безробіттю місцевих жителів, хоча, насправді, вони претендують лише на низькокваліфіковану працю. Не маючи змоги конкурувати з місцевим населенням, мігранти погоджуються на ту низькокваліфіковану працю, на яку з тих чи інших причин не погоджуються навіть безробітні місцеві мешканці;

2) правила конкуренції на ринку праці, що конфліктують з принципом соціальної справедливості та не дозоляють окремим групам громадян, яких захищає трудове законодавство, працевлаштуватись, оскільки роботодавці не вважають представників таких груп працівників ефективними в суто економічному сенсі. Додатково проблему ускладнює держава, яка, формально захищаючи представників таких груп осіб в рамках трудового законодавства, робить їх неконкурентними на ринку й ризикованими для роботодавців,

оскільки разом з такими гарантіями ефективно не заохочує роботодавців до працевлаштування неконкурентних працівників;

3) нецільове використання органами влади коштів чи зловживання коштами, що виділяються для працевлаштування представників окремих груп осіб. Бюрократизація та корупція в питані нецільового використання органами влади коштів чи зловживання коштами, що виділяються для працевлаштування представників окремих груп осіб, зумовлюють ситуацію, в якій зацікавленим особам невигідно реально забезпечувати свободу праці вказаних груп осіб, залишаючи таких осіб неконкурентними – економічно непривабливими для наймання роботодавцями, яким більш економічно вигідним є сплата «податку» за нестворення робочих місць для вказаних груп осіб (сплата такого «податку» більш прийнятна, аніж витрати, пов’язані із працевлаштуванням таких неконкурентних працівників, до яких, головним чином, відносяться особи з особливим потребами);

4) неефективність політики квотування робочих місць та відсутність у держави реальних важелів впливу на підприємців у частині адаптації робочих місць до специфічних особливостей осіб з особливими потребами. В більшості випадків квотування робочих місць за окремими групами осіб є перекладанням обов’язку держави щодо здійснення соціального захисту певних груп осіб з відповідних державних органів на приватних підприємців. При цьому, наприклад, стосовно осіб з інвалідністю державні органи не проводять атестації робочих місць відповідно до реабілітаційного стандарту осіб з особливими потребами та не мають реальних важелів дії на підприємців у частині адаптації робочих місць до специфічних особливостей осіб з інвалідністю.

РОЗДІЛ 4 ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СВОБОДИ ПРАЦІ В ЗАРУБІЖНИХ ДЕРЖАВАХ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ТАКОГО РЕГУЛЮВАННЯ В УКРАЇНІ

4.1 Досвід регулювання свободи праці в розвинених країнах Європи та в країнах колишнього СРСР

Розглядаючи європейський досвід правового регулювання свободи праці, можна зробити висновок, що особливої уваги в цьому питанні заслуговує досвід держав-членів Європейського Союзу, асоційованих карликових державах держав-членів ЄС, досвід закріплення цієї свободи самим Союзом як суб'єктом міжнародного права. Важливість вивчення досвіду правового регулювання свободи праці в державах, що є державами-членами ЄС чи асоційованими державами з цим Союзом, обумовлюється тим, що в процесі аналізу цього питання можна дізнатись як про загальні тенденції розвитку законодавства про свободу праці, так і внутрішні національні тенденції в частині регулювання свободи праці, що визнані допустимими, з урахуванням вимог права ЄС. Важливість врахування національних тенденцій в означених державах є важливим для України, зважаючи на те, що трудове право Євросоюзу, як вже нами було показано в підрозділі 3.1 даного дисертаційного дослідження, не охоплює значної частини правових питань, що є важливими для комплексного врегулювання свободи праці. Відтак, орієнтуючись на приведення українського трудового законодавства у відповідність до європейського, необхідно враховувати як союзний, так і національний позитивний досвід європейських країн.

Не меншої уваги у вивченні правового досвіду європейських держав в частині питання, яке ми розглядаємо, заслуговують також країни колишнього СРСР, до яких відноситься і Україна. Вивчення особливостей переходу від

постсоціалістичного до сучасного ринкового трудового права, який фрагментарно відбувається у вказаних державах, є корисним для нашої держави, перш за все, зважаючи на триваючу реформу українського трудового законодавства. При цьому слід звернути увагу на те, що в більшості держав колишнього Радянського Союзу на сьогоднішній день прийнято нові кодифіковані закони про працю, а також вже тривалий час суттєво переглянуто соціалістичні та постсоціалістичні підходи до праці та правових відносин. Приймаючи до уваги стан забезпечення свободи праці в цих державах, можна оцінити ефективність запровадження та дії тих чи інших нових правових норм про право на працю та свободу від примусу до праці.

Відтак, аналізуючи досвід цивілізованих демократичних держав Європи, в першу чергу, необхідно звернути увагу на те, що, долучаюсь до Євросоюзу в якості держави-члена, держави передають частину свого національного суверенітету наднаціональним органам Союзу, на підставі чого законодавство ЄС у низці питань отримує пріоритет над законодавством держав-членів, яке вибудовується за нормами європейського права. Наддержавні інститути влади Євросоюзу були створені та до цього часу функціонують з метою оптимального та ефективного здійснення загальних ідей ЄС, в тому числі базисних ідей, що стосуються правотворчості. Так, наприклад, серед іншого, в 1958 році була створена Єврокомісія, що є органом виконавчої влади Союзу, який відповідальний за підготовку законопроектів та здійснює контроль за виконанням державами власних нормативно-правових актів, актів Європарламенту та Ради ЄС, договорів Євросоюзу, а в 1952 році – Судм Євросоюзу, котрий компетентний притягнути державу-члена до відповідальності, якщо дії такого суб’єкта будуть розходитися із законодавством ЄС.

Що стосується цілей, завдань, організаційних структур і пріоритетів Європейського Союзу в соціально-трудовій сфері, то на їх формування значним

чином вплинули найрізноманітніші соціальні й економічні наукові теорії та концепції. До таких теорій та концепцій слід віднести: теорію індустріального та постіндустріального суспільства, суспільства загального благоденства, теорію конвергенції, соціального ринкового господарства. В результаті синтезу наукових досягнень та застосування їх відносно до цілей, завдань та реалій ЄС в даний час формуються найбільш адекватні теорії, що безпосередньо застосовні у соціальному та трудовому праві Союзу, наприклад, теорія упереджувальної стратегії, а також теорія сталого розвитку. На базі соціальних теорій складаються соціальні технології, що визначають соціальну стратегію, тактику, а в кінцевому підсумку – законодавчу та судову практику ЄС у сфері соціальних і трудових відносин, регульовану відповідними галузями права. При цьому європейська соціальна ідея проявила себе гнучкою та мінливою понятійною категорією, що прагне адекватно відповідати національним, загальноєвропейським і міжнародним умовам функціонування. Вона успішно втілена у широкому переліку первинних і вторинних джерел соціального та трудового права Європейського Союзу, а особливо в його масштабному прецедентному праві [140, с. 72]. У числі найважливіших джерел правового регулювання свободи праці в Євросоюзі є Хартія основних прав Європейського Союзу [440, с. 302–314], котрою проголошується, що гідність людини недоторканна і таку гідність всім і кожному необхідно поважати та захищати. Зважаючи на це, в ст. 5 Хартії основних прав ЄС підтверджується свобода людини від рабства та підневільного стану, а саме: заборона утримувати будь-кого в рабстві або у підневільному стані; заборона залучати будь-кого до примусової чи обов'язкової праці; заборона на здійснення торгівлі людьми. Зазначене правило також міститься в національному законодавстві усіх держав-членів Євросоюзу, а також в інших цивілізованих європейських державах, які не перебувають в Союзі, однак модифікують своє національне законодавство за європейською моделлю. Зокрема в ст. 12 Конституції Німеччини [497, s. 1–19]

закріплено наступне положення: «Ніхто не може бути примушеним до виконання будь-якої певної роботи інакше як в рамках звичайної, загальної і рівної для всіх публічної повинності. Примусова праця допускається лише у разі позбавлення волі за вироком суду».

Забороняючи рабську працю, Хартія основних прав ЄС також стверджує право на працю і свободу професійної діяльності, головним чином у наступних фундаментальних стандартах: 1) кожна людина має право на працю і на здійснення професійної діяльності, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується; 2) кожен громадянин і кожна громадянка Союзу має право шукати роботу, працювати, засновувати власну справу або надавати послуги на території будь-якої держави-члена; 3) вихідці з третіх країн, що мають дозвіл на працевлаштування у будь-якій державі-члені Євросоюзу, мають право на рівні умови праці з громадянами ЄС.

При цьому саме практичне втілення ідеї вільного ринку, а саме вільного ринку праці, є найбільш суттєвим досягненням забезпечення та утвердження свободи праці Союзом, оскільки ця концепція вільного ринку передбачає свободу пересування працівників. Зазначена законодавчо оформлена ідея гарантує, що кожен громадянин ЄС може шукати роботу в іншій державі, яка входить до складу Союзу, на тих же умовах, що і резиденти відповідної держави (це поширюється також і на самозайнятих осіб). Вільний рух трудового ресурсу в рамках Євросоюзу був уточнений в положеннях Директиви Європейського Парламенту та Ради 2004/38/ЄС про право громадян Союзу та членів їх сімей вільно пересуватись та проживати на території держав-членів [524, p. 1]. Основні положення цього документа зведені європейським законодавцем до наступних положень: встановлення умов, в яких громадяни Союзу та члени їх сімей можуть здійснювати своє право на свободу пересування та проживання у державах-членах (окремо Директивою було мінімізовано формальності, що мають виконуватись громадянами ЄС та членами їх сімей з тим, щоб

реалізовувати своє право на проживання); право на постійне проживання; обмеження на вказані права з міркувань громадського порядку, громадської безпеки або громадського здоров'я.

Належну увагу питанню вільного пересування в рамках Євросоюзу працівників також приділив у своїй прецедентній практиці і Суд ЄС. У своїх рішеннях у справах «Roman Angonese v. Cassa di Risparmio di Bolzano SpA» [506, p. 1–4139], «Union royale belge des sociétés de football association ASBL v. Jean-Marc Bosman» [507, p. 1–4921] та в ряді інших справ Суд неодноразово підкреслював, що право на свободу пересування має і горизонтальну, і вертикальну дію (іншими словами, будь-який громадянин Європейського Союзу має право безпосередньо реалізувати означене право, зокрема, і в національних судах держав-членів Євросоюзу. Крім того, Суд ЄС в своїй прецедентній практиці визначив заходи, які слід вважати дискримінаційними заходами, котрі перешкоджають свободі пересування з боку держав-членів. Але, що надзвичайно важливо, в ряді преюдиціальних рішень («Deutscher Handballbund eV v. Maros Kolpak» [504, p. 1–4135] та «Igor Simutenkov v. Ministerio de Educación y Cultura and Real Federación Española de Fútbol») [505, p. 1–2579] Суд визнав пряму дію окремих положень угод з третіми країнами про застосування принципу недискримінації щодо осіб з третіх країн, котрі працюють в ЄС на законних підставах [19, с. 89, 90].

Крім цього, статті 29 та 30 Хартії основних прав ЄС кожній людині гарантують право на доступ до безкоштовних послуг з працевлаштування, а також право, у відповідності з правом Співтовариства та національними законодавством і практикою, на захист від незаконного звільнення. В такому контексті свобода праці в частині права на працю закріплюється в усіх державах-членах ЄС. Так, наприклад, у ст. 12 Конституції Німеччини закріплено таке положення: «Всі німці мають право вільно обирати для себе професію, місце роботи та місце отримання освіти. Заняття професією може

регулюватися законом або на основі закону». У свою чергу, в Грецькій Республіці вказане правило знайшло своє відображення у Законі «Принципи професійної свободи та скасування необґрунтованих обмежень у доступі до професій та їх заняття» [558, с. 1257–1264], яким було стимульовано організації із надання послуг з працевлаштування шляхом скасування адміністративних ліцензій, що видавалися на діяльність приватних агентств з працевлаштування. Проте вказане не означає, що діяльність бюро з працевлаштування в Греції не підлягає контролю та нагляду. Приватні консультаційні бюро з працевлаштування та агентства з тимчасового працевлаштування мають перевірятись державною адміністрацією на предмет відповідності їх діяльності вимогам законодавства.

Що ж стосується свободи праці громадян ЄС у частині захисту від незаконного звільнення, що регламентоване Хартією основних прав ЄС, то, наприклад, у Князівстві Монако, що є мікродержавою, напіванклавом на півдні Франції, у Законі «Про трудовий договір» 1963 року [476, p. 160] встановлено термін щодо моменту попереднього повідомлення про звільнення в залежності від вислуги років цього працівника у одного і того ж роботодавця. При цьому законодавцем уточняється, що протягом періоду, який починається з моменту отримання попередження про звільнення, працівник має право на 12 годин вільного часу на тиждень для пошуку іншої роботи. А в Законі Князівства Монако «Про вихідну допомогу у зв’язку зі звільненням найманих працівників» 1968 року [539, p. 500] встановлюється розмір допомоги (компенсації у зв’язку зі звільненням), що обов’язково виплачується працівнику у випадках припинення трудових правовідносин. Порушення зазначених положень обумовлює збитковість звільнення (збитковим є будь-яке звільнення працівника, що суперечить законодавству про працю та дає підстави незаконно звільненому працівнику притягнути роботодавця до матеріальної

відповідальності за обмеження його свободи праці), а отже, є важливою характеристикою порушення роботодавцем свободи праці працівника.

Збиткове звільнення працівника як порушення його свободи праці аналогічним чином оцінюється, наприклад, і грецьким законодавцем. Разом з тим, грецьке трудове законодавство в цьому питанні приділяє найбільшу увагу саме захисту від незаконного звільнення представників найменш захищених на побутовому рівні категорій громадян. Так, у ст. 36 (1) Закону Республіки Греція «Реформування трудової інспекції, механізми соціального забезпечення та інші положення» 2011 року [557, p. 3529–3596] забороняється та визнається повністю недійсним розірвання трудового договору або припинення трудових відносин з працюючою жінкою з ініціативи роботодавця під час її вагітності та протягом 18 місяців після пологів або більш тривалого періоду в разі її відсутності у зв'язку з захворюванням внаслідок вагітності або пологів (за винятком випадків, коли є серйозна причина для припинення трудового договору).

Разом із тим, європейське трудове право та трудове право більшості європейських держав забороняє дискримінацію сторін трудових відносин, яка завдає невиправдані обмеження в реалізації особою своєї свободи праці. Базова норма, що відображає зазначене, закріплена в ст. 21 Хартії основних прав ЄС. Відтак, на рівні Євросоюзу забороняється та не допускається дискримінація, головним чином, забороняється дискримінація будь-якого роду, зокрема за ознакою статі, раси, кольору шкіри, етнічного або соціального походження, генетичних характеристик, мови, релігії або переконань, політичних та інших поглядів, належності до національної меншини, майнового стану, походження, обмеженої працездатності, віку або сексуальної орієнтації. У ст. 23 зазначеного документа додатково закріплюється рівноправність чоловіків і жінок, яка повинна забезпечуватися у всіх сферах, в тому числі й у сфері працевлаштування, роботи та винагороди за працю, з урахуванням того, що

«принцип рівноправності не є перешкодою для збереження або прийняття заходів, що передбачають особливі переваги для недостатньо представленої статі». Зважаючи на це, в державах-членах ЄС забороняється дискримінація осіб в питанні реалізації ними свободи праці, головним чином в силу дії норм Директиви Ради ЄЕС «Про наближення законів держав-членів щодо застосування принципу рівної оплати праці для чоловіків та жінок» 1975 року № 75/117/ЄЕС [517, p. 19–20], Директиви Ради ЄЕС «Про впровадження принципу рівноправності до чоловіків та жінок у професійних програмах соціального забезпечення» 1986 року № 86/378/ЄЕС [522], Директиви Європейського парламенту та Ради ЄС «Про імплементацію принципу рівних можливостей та рівного ставлення для чоловіків і жінок у питаннях зайнятості та доступу до роботи» 2006 року № 2006/54/ЄС [521], Регламенту Ради ЄЕС «Про запровадження спеціальних заходів у сфері зайнятості, які становлять інтерес для Співтовариства» 1888/84/ЄЕС [485]. Наприклад, в Республіці Греція на підставі Закону «Про застосування принципу рівних можливостей та рівного ставлення щодо чоловіків і жінок в питаннях праці і зайнятості» [559, p. 4353–4364] діє принцип рівного ставлення в галузі праці та зайнятості, суворо забороняючи будь-яку дискримінацію за ознакою статі чи сімейного стану, а також норми, якими чітко вказується на те, що чоловіки та жінки мають рівні можливості у працевлаштуванні, однакове право на рівну оплату за рівну працю та якими скасовується будь-яка дискримінація щодо чоловіків і жінок в зайнятості, а також якими закріплюється цивільна, адміністративна та кримінальна відповідальність за порушення зазначених правил. Подібним чином це правило відображене і в трудовому законодавстві Князівства Монако. Зокрема у ст. 17 Закону «Про статус посадових осіб державних органів» 1975 року [533, p. 640] законодавець прямо забороняє будь-яке нерівне ставлення до обох статей у сфері праці та зайнятості, за винятком випадків, коли такі

дискримінаційні заходи, продиктовані виключно характером виконуваних функцій.

Разом з тим, забороняючи дискримінацію у сфері зайнятості, європейське трудове законодавство та законодавство європейських держав містить деякі норми, якими закріплюється позитивна дискримінація у відношенні до представників груп людей, що потребують особливої турботи держави. Зокрема в ст. 32 Хартії основних прав ЄС прямо забороняється використання дитячої праці, разом з тим, встановлено, що мінімальний вік для прийому на роботу не може бути нижчим віку завершення обов'язкової шкільної освіти без шкоди для норм, більш сприятливих щодо молодих людей, крім випадків окремих обмежених винятків. Молодим людям, яких прийняли на роботу, гарантуються такі умови: створюються відповідні їх віку умови праці; їм забезпечується захист від економічної експлуатації; захист від залучення до будь-якої праці, яка може заподіяти шкоду їх безпеці, здоров'ю, фізичному, розумовому, моральному чи соціальному розвитку або завадити здобуттю ними освіти.

Позитивна дискримінація в європейському трудовому законодавстві та законодавстві держав Європи виражається не тільки в обмеженнях свободи праці людей в їх інтересах та інтересах цивілізованого суспільства, але й у наданні преференцій представникам деяких груп людей в реалізації свободи праці. Найбільше ця преференція поширюється на національні меншини, а також на дітей та молодь. Наприклад у Грецькій Республіці ч. 6 ст. 2 Закону «Про заходи щодо реалізації механізму підтримки грецької економіки з боку держав-членів Єврозони і Міжнародного Валютного Фонду» 2010 року [560, p. 1321–1384] передбачається, що в рамках програм для безробітних молодих людей у віці 16–24 років, що націлені на набування досвіду роботи, з такими молодими людьми строком на 12 місяців укладаються договори щодо здобування досвіду роботи з виплатою заробітку у розмірі 80% від заробітної платні, яка передбачена Загальнонаціональним колективним договором, і

субсидуванням витрат на їх соціальне забезпечення. Між тим, Законом Республіки Греція «Нова система соціального забезпечення та пов'язані з ними правила, положення про трудові відносини» 2010 року [561, p. 2771–2818], що спрямований на полегшення доступу молодих людей до ринку праці з тим, щоб вони могли отримати базовий досвід роботи, передбачено укладення спеціальних контрактів учнівства терміном до одного року між роботодавцем та особою у віці від 15 до 18 років для того, щоб ці діти могли здобути навички роботи. Праця таких учнів має оплачуватись в розмірі 70% від мінімальної заробітної плати (або таким працівникам призначається заробітна плата, яка передбачена на цей випадок Загальнонаціональним колективним трудовим договором). При цьому важливо врахувати, що, хоча зазначеними договорами держава допомагає реалізувати молодим людям свободу праці в частині права на працю, на цих осіб у зазначених правовідносинах не поширюється трудове законодавство (за винятком положень трудових законів про здоров'я та безпеку працівників).

У свою чергу, в Князівстві Монако з 01 жовтня 2005 року було запроваджено стажування молодих осіб (а саме молоді у віці 16–25 років, котрі мають право на отримання державної допомоги при повній втраті робочого місця) перед найманням їх на роботу. Ця міра була введена з метою створення сприятливих умов для вступу дітей в активне життя й скорочення рівня безробіття. Стажування дітей та молоді у віці 16–25 років триває не більше трьох місяців і здійснюється на підприємствах, які зобов'язуються узяти цих молодих людей на роботу після закінчення терміну стажування. Протягом усього часу проходження стажування молода особа отримує попередню заробітну плату в розмірі 57,4% від майбутнього заробітку, який ця особа буде отримувати після повного працевлаштування (до повного працевлаштування заробіток виплачується не роботодавцем, а Управлінням праці Князівства). І при всьому цьому за такими молодими людьми зберігається також соціальна

страховка [146, p. 5]. До того ж особливу увагу законодавець Князівства Монако звертає на забезпечення права на працю незалежних працівників, усуваючи законодавчі бар'єри, які формують уявлення в свідомості підданих цього напіванклаву Франції про начебто меншу привабливість для реалізації своєї свободи праці за допомогою незалежних професій. Зокрема Законом Монако «Про соціальну підтримку та захист незалежних професійних художників» 2009 року [538, p. 4177], котрим, головним чином, стимулюється мистецька творчість підданих Князівства Монако за рахунок економічної підтримки осіб, що традиційно займаються художніми промислами, таким особам також були гарантовані трудові пенсії. Такі кроки монакського законодавця, безумовно, сприяють реалізації свободи праці творчими особами, які вимушено відмовляються від творчих професій на ринку праці на користь інших нетворчих професій лише з тих підстав, що нетворчі професії, з одного боку, є більш надійними для них в економічному сенсі, а з іншого – такими, що зумовлюють соціальну захищеність, яка гарантована нормами національного трудового права.

У якості прикладу вибіркового поширення дії свободи праці в частині права на працю доцільно також розглянути трудове законодавство Князівства Монако відносно сприяння нерівному, преференціальному становищу окремих груп підданих на ринку праці. Спершу звернемо увагу на те, що в ст. 25 Конституції Князівства Монако 1962 року [479] у редакції 2002 року [532, p. 574] гарантована свобода праці, з якої випливає, що автохтонним підданим Князівства – монегаскам – повинна віддаватися перевага у плані доступу до роботи не тільки у публічному, але й у приватному секторах з урахуванням наявності у конкретних представників цього народу необхідних професійних даних і на умовах, передбачених трудовим законодавством або міжнародними угодами. Ця норма прямо відображена і в монакському трудовому законодавстві. Зокрема у ст. 1 Закону Князівства Монако «Про державні

функції» 1934 року [536, p. 177] закріплюється за підданими Монако пріоритет в аспекті доступу до праці у державному секторі, а в Законі Монако «Про впорядкування умов трудового контракту та звільнень у Князівстві» 1957 року [511, p. 774], з урахуванням вимог Закону «Про дистанційну роботу» 2016 року [535, p. 1767] встановлюється пріоритетний порядок найму на роботу підданих і регламентуються умови найму та звільнення в цій мікродержаві. У статтях 1 та 2 зазначеного законодавчого акта закріплено, що іноземний громадянин може отримати роботу у приватному секторі в Монако у разі дотримання ним та роботодавцем, що бажає найняти цього працівника, наступних умов: у відповідного іноземця є дозвіл на роботу; вільна вакансія, на яку претендує іноземець, була заявлена роботодавцем в Бюро з працевлаштування Князівства; роботодавець подав заявку на отримання дозволу найняти іноземного працівника до Управління з трудових і соціальних питань Князівства; дотримані умови пріоритетності у працевлаштуванні. У зв'язку з цим та з урахуванням придатності конкретного іноземця до конкретної роботи, а також враховуючи відсутність на ринку праці зацікавлених претендентів на вакансію серед монегасків, роботодавець повинен у пріоритетному порядку найняти: дружину (чи чоловіка) монегаска, що не є підданою Князівства; особу, що не є підданою Монако, однак постійно проживає на території Князівства; особу, яка проживає в прилеглих до Монако районах; особу, що проживає за межами Монако та прилеглих районів. При цьому слід наголосити, що всередині самих цих пріоритетних категорій осіб законодавчо не допускається ніяких відмінностей, винятків, обмежень чи привілеїв на підставі раси, кольору шкіри, статі, віросповідання, політичних переконань або соціального походження. Такий підхід монакського законодавця дозволяє цій мікродержаві сприяти повній зайнятості підданих Князівства Монако, а також, враховуючи той факт, що чисельність місцевого економічно активного населення недостатня для того, щоб заповнити всі вакантні місця на ринку праці, дозволяє не позбавляти всіх

конкурентоспроможних іноземців можливості працевлаштування у цьому напіванклаві Франції.

Разом з тим, порушення зазначених вище умов реалізації права на працю суворо забороняється монакським законодавцем: працівники і роботодавці, які порушують ці правила, несуть кримінальну відповідальність за п. 1 ст. 26 Кримінального Кодексу Князівства [531, p. 665] з урахуванням вимог Закону % 7527 [530, p. 1953]. Зокрема у ст. 10 Закону Князівства Монако «Про впорядкування умов трудового контракту та звільнення в Князівстві» уточняється, що іноземні громадяни, які працюють на території цієї мікродержави без належного дозволу, підлягають покаранню у вигляді сплати штрафу в розмірі від 750 до 2 250 євро, а якщо такий кримінальний злочин вчиняється повторно, то покарання може бути призначене у вигляді тюремного ув'язнення на термін від шести днів до одного місяця. До того ж законодавство Князівства № 1144 [475; 477] передбачає відносно недобросовісних роботодавців, які в обхід обов'язкової процедури не заявили про наймання іноземних працівників, кримінальне покарання у вигляді штрафу в розмірі від 18 000 до 90 000 євро (додатково судовим рішенням у таких справах суд може зобов'язати остаточно ліквідувати підприємство, яке порушило зазначені норми законодавства).

Поряд з розглядом правового регулювання свободи праці в європейських державах, особливий інтерес викликає також досвід досліджуваного правового регулювання державами колишнього СРСР, які отримали у спадок від колишнього Союзу радянське трудове право, що не визнавало за людьми свободи праці і примушувало радянських громадян до праці. Незалежно від того, чи є деякі з таких держав прихильниками реставрації Радянського Союзу, чи поборниками цивілізованих правових режимів, трудове законодавство держав колишнього СРСР на сьогоднішній день у тій чи іншій мірі реформоване з урахуванням реалій ринкової економіки, стандарти й умови якої

не можуть мати практичного вираження у разі легальності примусової праці в державі. Разом з тим, враховуючи загальний історичний досвід і тісні зовнішні та внутрішні зв'язки між багатьма такими державами, трудове законодавство цих держав можна охарактеризувати як багато в чому аналогічне, що, серед іншого, безпосередньо стосується також і законодавчого регулювання свободи праці. Проте в процесі детального вивчення досвіду цих країн щодо правового регулювання права на працю та непримушування до праці, можна переконатися в тому, що трудове право деяких пострадянських країн, навіть тих, які відносяться до однодумців (щодо відродження СРСР або ж європеїзації законодавства), має свої специфічні особливості.

При цьому слід звернути увагу на те, що свобода праці, головним чином в частині права на працю, в окремих державах закріплюється на конституційному рівні, а в інших – і на конституційному рівні, і на рівні трудового законодавства. Так, в ст. 37 Конституції Республіки Узбекистан [157] проголошено: «Кожен має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі умови праці та на захист від безробіття у порядку, встановленому законом». У свою чергу, в ч. 1 ст. 2 Трудового кодексу Киргизької Республіки [413] право на працю, яку кожен громадянин вільно обирає або на яку вільно погоджується, включаючи право розпоряджатися своїми здібностями до праці, вибирати професію та рід занять, визначається в якості одного з основних принципів правового регулювання трудових і безпосередньо пов'язаних з ними відносин. У 6 ст. Трудового кодексу Туркменістану [415] закріплюється, що право громадян на працю гарантується Конституцією Туркменістану [418], включаючи право на вибір професії, роду занять та місця роботи, на здорові й безпечні умови праці, захист від безробіття. Зважаючи на це, кожному громадянину належить: виключне право розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної та творчої праці і здійснювати будь-яку діяльність, не заборонену законодавством Туркменістану;

право на вільний вибір місця роботи шляхом прямого звернення до роботодавця або за допомогою державних органів (служб) зайнятості.

Більш широко та оціночно це право викладається в ст. 41 Конституції Республіки Білорусь [137], яка декларує, що всім громадянам республіки гарантується право на працю «як найбільш гідний спосіб самоствердження людини, тобто право на вибір професії, роду занять та роботи відповідно до покликання, здібностей, освіти, професійної підготовки та з урахуванням суспільних потреб, а також на здорові та безпечні умови праці». На підставі цього, законодавець РБ покладає на державу обов'язок створювати умови для повної зайнятості населення та у разі безробіття особи з незалежних від неї причин – обов'язок надавати такій особі змогу пройти навчання новим спеціальностям і підвищити кваліфікацію з урахуванням суспільних потреб, а також обов'язок щодо надання таким особам допомоги по безробіттю згідно із відповідним законом республіки.

Також звернемо увагу на те, що у всіх постсоціалістичних країнах право на працю захищається, як і в більшості цивілізованих країн, у загальному масштабі (законодавчі норми стосуються всіх осіб, що володіють правом на працю), а також у відношенні найменш захищених осіб, тобто тих, яких більшою мірою дискримінують в рамках реалізації ними свого права на працю. Зокрема, в ст. 6 ТК Республіки Узбекистан [414] визначено, що всі громадяни республіки мають рівні можливості у володінні та використанні трудових прав, встановлення будь-яких обмежень або надання переваг в сфері трудових відносин залежно від обставин, що не пов'язані з діловими якостями працівників та результатами їх праці, неприпустимі та визнаються дискримінацією. Більш широко заборона дискримінації в питанні реалізації громадянами права на працю сформульована в ст. 16 Трудового кодексу Азербайджанської Республіки [412]. В цій нормі Кодексу закріплюється, що у трудових відносинах забороняється допускати будь-яку дискримінацію щодо

працівників на підставі громадянства, статі, раси, віри, національності, мови, місця проживання, майнового стану, суспільно-соціального походження, віку, сімейного стану, переконання, політичних поглядів, приналежності до професійних спілок або інших громадських об'єднань, службового становища, а також на підставі інших факторів, не пов'язаних з діловими якостями, професійними навичками, результатами праці працівника, визначення безпосередньо або опосередковано на основі цих факторів переваг і пільг, а також обмеження їх прав. До того ж азербайджанський законодавець в питанні реалізації людьми свого права на працю окремо забороняє такі види дискримінації: а) відмова від укладення трудового договору, а також просування по роботі або звільнення з роботи особи з причин, що така особа є зараженою вірусом імунодефіциту, за винятком видів професій та посад, які не допускають роботу таких осіб; б) відмова від укладення трудового договору або розірвання трудового договору з причини наявності у особи розсіяного склерозу, за винятком випадків відсутності у роботодавця відповідної роботи або посади, а також відмови в прийомі на роботу на робочі місця, на яких не допускається використання праці таких осіб.

Подібним же чином забороняється дискримінація у сфері праці й у ст. 14 Трудового кодексу Республіки Білорусь [260]. Однак наголосимо на тому, що така заборона сформульована із законодавчим застереженням, відповідно до якого під дискримінацією законодавець не розуміє відмінності, винятки, переваги й обмеження у галузі праці та зайнятості, головним чином, ті, які: а) засновані на властивих даній роботі вимогах; б) обумовлені необхідністю особливої турботи держави про осіб, які потребують підвищеного соціального та правового захисту (жінки, неповнолітні, інваліди, особи, які постраждали від катастрофи на Чорнобильській АЕС тощо). Загалом, розглядаючи нормативну протидію дискримінаційній практиці в галузі праці та зайнятості в Республіці Білорусь, слід звернути також увагу на те, що Указом Президента цієї держави

«Про документування населення Республіки Білорусь» [207, с. 18–38] було чітко встановлено правило, відповідно до якого національна приналежність громадян не фіксується будь-яким прямим або непрямим способом у документах. Фахівці зазначають, що зазначене правило було встановлено з метою попередження можливої дискримінації при влаштуванні особи на роботу, отриманні нею освіти, а також в інших галузях, в яких необхідним вважається пред'явлення офіційних документів. Разом з тим, на прохання громадянина в його паспорті громадянина можуть бути внесені відмітки про його національну приналежність [238, с. 7–8].

Більше того, білоруський законодавець прямо встановлює правило, яким забороняється необґрунтована відмова в укладенні трудового договору з громадянами республіки, які: а) направлені на роботу деякими державними установами в рахунок броні; б) зобов'язані відшкодовувати витрати, понесені державою на утримання дітей, які перебувають на державному забезпеченні, та спрямовані органами з праці, зайнятості і соціального захисту в організації, включені в перелік організацій незалежно від форм власності для працевлаштування таких осіб; в) письмово запрошені на роботу в порядку переведення від одного наймача до іншого за погодженням між ними протягом одного місяця з дня видачі письмового запрошення, якщо сторони не домовилися про інше; г) прибули за направленням на роботу після завершення навчання в державному закладі освіти, організації, що реалізує освітні програми післявузівської освіти; ґ) мають право на укладення трудового договору на підставі колективного договору, угоди; д) прибувають на роботу за розподілом після завершення навчання в державному закладі освіти; е) є жінками з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одинокі матері – з наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або ж дитини-інваліда до вісімнадцяти років; є) є військовослужбовцями строкової військової служби, звільненими зі Збройних Сил, інших військ і військових формувань Республіки

Білорусь та спрямованими на роботу в рахунок броні для надання першого робочого місця. Однак слід зауважити, що в Білорусії завжди обґрунтованою буде відмова у працевлаштуванні навіть таких категорій громадян, якщо вони намагаються працевлаштуватися у державну організацію (або відокремлений підрозділ, а також недержавні організації за рішенням власника) на посади керівника (його заступників), головного бухгалтера (його заступників) і касира, якщо у такої організації вже працює особа, яка перебуває з особою, що намагається працевлаштуватися, у близькій спорідненості, за умови, що така робота пов'язана з безпосередньою підлеглістю або підконтрольністю однієї особи іншій особі.

Між тим зазначимо, що загальним для трудового законодавства пострадянських країн є традиційний захист права жінок на рівні можливості у сфері праці, які обмежують або ж доповнюють загальні правила реалізації жінками свободи праці. У статтях 262–264 ТК Білорусі жінки обмежуються у можливості виконувати важкі роботи та роботи зі шкідливими та/або небезпечними умовами праці, підземні роботи (за винятком випадків, коли такі роботи передбачають фізичну працю щодо санітарного та побутового обслуговування), а також роботи, які пов'язані з підйомом і переміщенням важких речей вручну, що перевищують встановлені для жінок граничні норми. Крім цього, на дозволених роботах вагітні жінки та жінки, які мають дітей віком до трьох років, обмежені в можливості реалізувати своє право на працю, вирушаючи у службові відрядження, працюючи понаднормово, а також в нічні зміни, у державні свята, святкові, вихідні дні. Вагітним жінкам відповідно до висновку лікарсько-консультаційної комісії або медико-реабілітаційної експертної комісії знижуються норми виробітку, норми обслуговування або їх переводять на іншу роботу, яка є легшою та виключає вплив шкідливих та/або небезпечних виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою. До вирішення питання про надання вагітній жінці

відповідно до висновку лікарсько-консультаційної комісії або медико-реабілітаційної експертної комісії іншої роботи, яка є легшою та виключає вплив шкідливих та/або небезпечних виробничих факторів, вона підлягає звільненню від роботи із збереженням середнього заробітку за всі пропущені внаслідок цього робочі дні за рахунок наймача. Крім зазначеного, жінки, які мають дітей віком до півтора років, у разі неможливості виконання попередньої роботи, переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку півтора років [260].

Подібна увага до здійснення жінками свободи праці приділяється, зокрема, і в молдавському трудовому законодавстві, що, як відзначають фахівці, обумовлено нормативною протидією практиці статевого шовінізму в трудових правовідносинах. Так, молдавським трудовим законодавством чітко встановлюються правила застосування праці жінок з урахуванням фізіологічних особливостей жіночого організму [200, с. 220]. Зважаючи на це, норми Трудового кодексу Республіки Молдова [473] забороняють застосування праці жінок на певних роботах, виконання яких може негативно позначитися на їх здоров'ї, та, разом з тим, проголошують гарантії вагітним жінкам та особам, що мають дітей у віці до шести років, в процесі прийому їх на роботу, а саме передбачають, що відмова в прийомі на роботу або зменшення розміру заробітної плати з причин, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до шести років, забороняється. Відмова в прийомі на роботу вагітної жінки або особи, яка має дитину віком до шести років, з інших причин повинна бути обґрунтованою, про що особа письмово сповіщається роботодавцем протягом п'яти календарних днів з дня реєстрації на підприємстві заяви про прийом на роботу. При цьому законодавчо визначено, що відмова в прийомі на роботу зазначених осіб може бути оскаржена в судовому порядку.

Що ж стосується свободи праці в частині реалізації права на працю неповнолітніми, то в Білорусі на підставі вимог статей 21, 272, 274, 276 ТК

реалізувати своє право на працю можуть тільки громадяни, які досягли шістнадцятирічного віку, а також особи, які досягли чотирнадцяти років, якщо у таких осіб є письмова згода на працевлаштування одного з батьків (усиновителів, піклувальників). Разом з тим, особи у віці від 14 до 16 років можуть реалізувати своє право на працю лише шляхом виконання легкої роботи або заняття професійним спортом, які: а) не є шкідливими для здоров'я та розвитку; б) не перешкоджають отриманню загальної середньої, професійно-технічної та середньої спеціальної освіти. У будь-якому випадку, неповнолітні не можуть залучатись до нічних і надурочних робіт, робіт у державні свята, святкові й вихідні дні, а також до праці на важких роботах і на роботах з шкідливими та/або небезпечними умовами праці, на підземних і гірничих роботах та на дозволених роботах, якщо така робота передбачає підйом і переміщення неповнолітніми тягарів вручну, що перевищують встановлені для них граничні норми.

Концептуально інакше захищено право на працю неповнолітніх в трудовому законодавстві Азербайджанської Республіки. У ст. 248 ТК цієї держави передбачено заборону на відмову в прийомі на роботу осіб молодше 18 років через малоліття, низький рівень трудових навичок або професійного рівня. При цьому, «як правило, не допускається прийом на роботу осіб молодше 15 років» і забороняється застосування праці осіб молодше 18 років «на робочих місцях з важкими та шкідливими умовами праці, на підземних тунелях, шахтах і на інших підземних роботах, а також в нічних клубах, барах, казино, що здійснюють негативний вплив на розвиток моральної зрілості, в тому числі на роботах, пов'язаних з виробництвом, транспортуванням, продажом і зберіганням спиртних напоїв, наркотичних засобів та токсичних препаратів, а також з обігом наркотичних засобів, психотропних речовин і їх прекурсорів». Між тим, осіб, які не досягли 18 років й на яких поширюється азербайджанське законодавство про обов'язкову загальну середню освіту, забороняється

приймати на роботи, які можуть позбавити їх можливості отримати освіту в повному обсязі. Однак для підготовки молоді до виробництва допускається прийом на роботу за згодою батьків (або осіб, які їх замінюють) учнів середніх загальноосвітніх шкіл, професійних шкіл, ліцеїв і середніх спеціальних навчальних закладів, які досягли 14 років, для проходження у вільний від уроків час виробничої практики з виконанням легких робіт без шкоди їх здоров'ю. Таким чином, в Азербайджані загальний поріг реалізації права на працю є істотно нижчим, аніж у трудовому законодавстві ряду інших пострадянських держав. Окрім того, використання азербайджанським законодавцем у ч. 1 ст. 249 Трудового кодексу вступного слова «як правило» у визначенні початкових меж бар'єру для реалізації громадянами права на працю без уточнення винятків із загального правила може на практиці застосовуватись в якості істотного виправдання некорисних (для самих дітей) форм дитячої праці, що неприпустимо.

Слід також звернути увагу на те, що трудове законодавство пострадянських країн в тій чи іншій мірі захищає право на працю осіб з інвалідністю, регламентуючи особливості реалізації такою категорією осіб їх права на працю. Наприклад, в трудовому законодавстві Білорусі право на працю інвалідів уточнююче викладено в статтях 283, 285–287 ТК, в яких зазначено, що інвалідам при прийомі на роботу не може встановлюватися випробування з урахуванням того, що інвалідам забезпечується право працювати у наймачів із звичайними умовами праці, а також в спеціалізованих організаціях, цехах та на дільницях. Зважаючи на викладене правило, законодавцем прямо встановлюється заборона на відмову інвалідам у працевлаштуванні, просуванні їх по роботі або ж у розірванні трудового договору з ініціативи наймача (беззастережно заборонено розірвання договору з інвалідом з ініціативи наймача, якщо особа з інвалідністю проходить медичну, професійну, трудову і соціальну реабілітацію у відповідних організаціях незалежно від терміну

перебування в них). Також трудовим законодавством Білорусі передбачається заборона на переведення інваліда на іншу роботу без його згоди з мотивів інвалідності (за винятком випадків, коли виконання трудових обов'язків протипоказано індивідуальною програмою реабілітації інваліда). Більше того, держава зобов'язує роботодавців створювати робочі місця для працевлаштування працівників, які отримали інвалідність внаслідок трудового каліцтва або професійного захворювання на даному виробництві, що спрямоване, передусім, на запобігання втрати можливості у інваліда продовжувати реалізовувати своє право на працю. Крім зазначеного, з метою працевлаштування осіб з інвалідністю та з урахуванням місцевих особливостей органів з праці, зайнятості та соціального захисту наймачі зобов'язані створювати додаткові робочі місця (в тому числі спеціалізовані), спеціалізовані організації, цехи та ділянки для використання праці інвалідів.

Що ж стосується другої частини свободи праці – заборони примусу до праці, то така заборона закріплюється в тій чи іншій мірі в законодавстві всіх пострадянських країн. Наприклад, у ст. 41 Конституції Республіки Білорусь прямо забороняється примусова праця, «крім роботи чи служби, яка визначається вироком суду або у відповідності із законом про надзвичайний і воєнний стан». Подальший розвиток ця заборона отримала у ст. 13 Трудового кодексу РБ, в якій під примусовою працею розуміють роботу, яка вимагається від працівника під загрозою застосування будь-якого насильницького впливу, в тому числі в якості: а) засобу політичного впливу чи виховання або засобу покарання за наявність або вираження політичних поглядів чи ідеологічних переконань, протилежних встановленій політичній, соціальній або економічній системі; б) методу мобілізації і використання робочої сили для потреб економічного розвитку; в) засобу підтримання трудової дисципліни; г) засобу покарання за участь у страйках.

У свою чергу, в ТК Азербайджанської Республіки примус до праці визначається як «примушування працівника виконувати роботу (послуги), що не входять до його трудової функції, шляхом застосування сили в будь-якому порядку та будь-яким способом, а також погрожуючи припиненням трудових відносин». Між тим, вказаним визначенням законодавцем фактично виключається примус до праці осіб, з якими примушувач не перебуває в трудових правовідносинах. Звісно, можна презюмувати, що примушена до праці особа є працівником за фактом виконання трудових функцій, незалежно від того, чи був укладений між примушувачем та такою особою трудовий договір (з урахуванням того, що примусова праця, як правило, направлена на примус до праці, що заборонена законодавством, наприклад, така праця як участь у зйомках порнографічних матеріалів), однак й зазначене припущення не дозволяє відповісти на питання, чи буде в такому випадку вважатися працівником особа, що не досягла 15 років? Таким чином, заборона примусової праці в Азербайджані є невиправдано звуженою.

Більш прогресивно примусова праця заборонена у нормах узбецького ТК, хоча така заборона й не позбавлена суттєвих недоліків. Зокрема звернемо увагу на те, що перелік винятків (прикладів формально примусової праці, яка законодавчо не вважається такою) з правила про примусову працю в Узбекистані є відкритим. Так законодавець не вважає примусовою працею роботу, виконання якої вимагається від громадян республіки: на підставі законодавчих актів про військову або альтернативну службу; в умовах надзвичайного стану; внаслідок дії законного вироку суду; в інших випадках, передбачених законом. Вказуючи на те, що формально примусовою працею, яка визнається непримусовою, крім традиційних винятків, може також бути й будь-яка інша праця, яку вважатиме законодавець такою, що слід виключити з категорії примусової праці, законодавець поставив суб’єктів свободи праці в Узбекистані в потенційно делікатне становище, зважаючи на що, їх свобода

виявляється відносною і залежить повністю від волі законодавця. При цьому дане питання викликає все більшу стурбованість, враховуючи, що в Республіці Узбекистан відсутня усталена демократія, а національний парламент цієї держави досить часто приймає політично мотивовані законодавчі акти, якими обмежуються права громадян та спотворюються принципи демократії.

Між тим підкреслимо, що зважаючи на заборону примусової та обов'язкової праці, суб'єктам трудового права має бути законодавчо гарантована не лише свобода від примусу до праці у вигляді примусу до нових трудових відносин, але і у вигляді примусу до існуючих трудових правовідносин. Це правило у більшості випадків відображено в трудовому законодавстві всіх пострадянських держав. Так, на підставі статей 35, 37 та 40 ТК Республіки Білорусь трудовий договір між працівником і роботодавцем може бути припинений лише з таких підстав: 1) за угодою сторін (на такій підставі може бути в будь-який час припинений трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір); 2) за бажанням працівника (в такому випадку трудовий договір, що укладений на невизначений строк, може бути розірвано працівником, якщо такий працівник попередить роботодавця про своє бажання розірвати договір за один місяць; після закінченню терміну попередження працівник має право припинити роботу, а наймач зобов'язаний видати працівнику трудову книжку та провести з ним остаточний розрахунок). Подібним чином припинення трудових правовідносин передбачається і в ТК Азербайджану. Зокрема в ст. 69 Кодексу закріплюється правило, на підставі якого працівник може розірвати трудовий договір, попередньо (за один календарний місяць) повідомивши про це роботодавця письмовою заявою. Після закінчення одного календарного місяця з дня подання заяви «працівник має право не виходити на роботу та вимагати проведення остаточного розрахунку. У цьому випадку роботодавець зобов'язаний виконати вимоги працівника». При цьому азербайджанський законодавець у ч. 7

зазначеної статті ТК прямо забороняє «примус роботодавцем працівника до розірвання трудового договору проти його волі із застосуванням насильства, погрози покарання або будь-яким іншим способом». Крім іншого, важливо звернути увагу на те, що в ст. 255 ТК Азербайджанської Республіки гарантовано, що трудовий договір з працівником молодше 18 років не може бути розірваний на підставі п. «в» ст. 70 ТК Азербайджану через невідповідність займаній посаді у зв'язку з недостатнім професійним рівнем, рівнем кваліфікації (професії).

Підводячи підсумки вищевикладеного, слід зазначити наступне.

1. Досвід правового регулювання свободи праці Європейським Союзом ґрунтується на ряді прогресивних наукових концепцій і теорій, які дозволяють будь-якій людині ефективно використовувати цю свободу в умовах ринкової економіки. Досвід правового регулювання свободи праці державами-членами ЄС відображає загальну політику з цього питання самого Союзу, хоча його членами, а також асоційованими державами загальні норми свободи праці відображаються в їх національному законодавстві з урахуванням внутрішніх проблем і особливостей внутрішнього ринку праці. Основний європейський акт у сфері праці – Хартія основних прав Євросоюзу – є базовим документом для побудови трудового законодавства цивілізованих країн Європи, її основні положення повинні в повній мірі бути відображені в діючому та проектному трудовому законодавстві України, як зважаючи на процеси європеїзації українського законодавства, так і ґрунтуючись на важливості норм Хартії для забезпечення свободи праці в нашій державі.

2. Досвід правового регулювання свободи праці в розглянутих державах-членах ЄС та асоційованих державах Союзу є корисним для України, зокрема, в частині: встановлення обов'язку роботодавця попереджувати працівника про звільнення у термін, що вираховується на основі вислуги років працівника, а також забезпечувати право працівника на працю – право на пошук нової роботи

протягом періоду, що передує звільненню; вдосконалення законодавства про заборону дискримінації у сфері праці та зайнятості; посилення відповідальності за допуск працівника до роботи без укладання з ним трудового договору тощо.

3. Досвід правового регулювання свободи праці в країнах колишнього СРСР є неоднорідним. Незважаючи на те, що і недемократичні, і демократичні пострадянські держави однаковою мірою гарантують свободу праці, проте більшість з цих держав не приділяє у трудовому законодавстві належну увагу забороні примусової праці (в Узбекистані кодифікований закон про працю взагалі не розглядає таку заборону, а трудове законодавство Азербайджану невиправдано звужує зміст примусової праці, фактично надаючи можливості для легальної експлуатації праці, зокрема, малолітніх). На достатньому рівні в розглянутих пострадянських державах заборонена дискримінація у сфері праці, закріплена позитивна дискримінація дітей, жінок, інвалідів (особливо у Азербайджані, Білорусії, Узбекистані), а також захист материнства (хоча в Молдові під тиском феміністичних рухів норми про материнство і захист жінок у сфері праці в подальшому мають зникнути), проголошено право на працю. Попри це, показники стану забезпечення свободи праці в більшості цих держав (Азербайджан, Киргизстан, Молдова, Туркменістан та Узбекистан) вказують на те, що лише однієї правової регламентації свободи праці не вистачає для того, щоб забезпечити свободу праці в державі на достатньому рівні без відповідних механізмів реалізації цих норм трудового права (в розглянутих державах не створено ефективних судових чи квазісудових інститутів захисту трудових прав працівників, на відміну від цивілізованих державах Західної Європи).

4.2 Досвід правового регулювання свободи праці в країнах Азії, Африки та Океанії

Відомо, що рівень життя в країнах Азії, Африки та Океанії невисокий, навпаки, в них спостерігається високий рівень безробіття та бідності. Здійснення аналізу досвіду правового регулювання свободи праці в цих країнах в даному дисертаційному дослідженні, яке очевидно мало б бути направлене лише на вивчення позитивного досвіду тільки розвинених країн задля запозичення такого, обумовлюється тим, що Україна в 2015 році за рейтингом Credit Suisse увійшла в число найбідніших країн світу, а тому доцільно вивчити, проаналізувати та порівняти означений досвід задля уникнення повтору розвитку такого негативного стану із забезпеченням свободи праці (який прямим чином впливає на рівень економіки в країні та навпаки) і в нашій державі.

Окрім того, висновки, отримані нами вище (п.п. 3.1), вказують на те, що стан нормативного врегулювання свободи праці (чинним КЗпП України та проектним трудовим законодавством), незважаючи на значні нормативні прогалини, є задовільним. Правове регулювання свободи праці проектом ТК України, хоча й в багатьох питаннях, як ми вже відзначали, є прогресивним, однак слід констатувати й те, що цей документ розроблений фактично за тими ж концепціями й у рамках тих самих підходів до вирішення проблеми забезпечення свободи праці в країні, що і в багатьох державах колишнього СРСР, в яких досить низький рівень забезпечення свободи праці. В результаті, вдосконалюючи норми про свободу праці, але не приймаючи паралельно документи про їх фактичну програмну реалізацію, не вирішуючи інституційної проблеми забезпечення досліджуваної свободи, Україна може повторити негативний досвід інших країн пострадянського простору, котрі, на відміну від нашої держави, ще в 1990–х та 2000–х роках прийняли нові кодифіковані

закони про працю. Однак самим цим фактом зазначені держави не вирішили нагальні питання захисту права на працю й захисту людей від примусової та обов'язкової праці. Відтак, наголосимо, що попри очевидну необхідність прийняття нового кодифікованого закону про працю в нашій державі, важливим в цьому питанні є саме протидія створенню нових декларативних норм. Шкідливість законодавчої політики створення «зразкових» законів, що в повній мірі відповідають праву МОП, таких, що є більш досконалими й соціально направленими, аніж трудове право ЄС, однак й таких, що не реалізуються в достатній мірі на практиці, яскраво демонструє практика держав, яка розглядається нами у цьому підрозділі, на підставі вивчення яких, можна сформулювати відповідні висновки, що безпосередньо будуть стосуватись України.

У контексті розгляду досвіду правового регулювання свободи праці в Азії особливий інтерес викликає саме Китайська Народна Республіка – держава, що розташована в Східній Азії, а також Республіка Індія – держава, що знаходиться в Південній Азії. Головна мета політики Індії в сфері праці полягає у вирішенні завдання забезпечення повної зайнятості як головного пріоритету економічної та соціальної політики і в наданні всім чоловікам і жінкам можливості отримувати та мати постійні кошти для існування за допомогою вільно обраної продуктивної праці та виду діяльності [124, с. 31]. Відтак, у Конституції Індії 1950 року [547] містяться норми про свободу праці індійців. У ст. 14 законодавець проголошує, що держава не може відмовляти ні одній людині в рівності перед законом або в рівному законному захисті прав громадян в межах території Індії. Зважаючи на це, в ст. 15 індійської Конституції встановлюється заборона на дискримінацію за ознакою релігії, раси, касти, статі або місця народження. Так, держава не повинна розрізняти громадян за мотивами релігійної, расової, кастової приналежності, статі, місця народження або за будь-якими іншими дискримінаційними ознаками. З цих же міркувань жоден

громадянин Індії не повинен піддаватися на підставі дискримінаційних ознак каліцтву (покаранню, яким заподіюється каліцтво, зокрема і таким покаранням в трудових правовідносинах), відповідальності, обмеженням або окремим умовам у таких питаннях: доступу до магазинів, ресторанів, готелів та місць громадських розваг; використання колодязів, резервуарів, купальних гхат, доріг і місць громадського відпочинку.

Однак таке законодавство, що в повній мірі декларує заборону дискримінації й у сфері праці, на практиці виявилось неспроможним запобігти дискримінації за кастовою ознакою. Ще 10 років тому Комітет ООН з ліквідації расової дискримінації висловив глибоке співчуття з приводу повсюдних зловживань в Індії щодо касти «недоторканних» (даліти): близько 165 мільйонів далітів дискриміновані за кастовою ознакою, у тому числі і в питанні реалізації ними своєї свободи праці, яка, між тим, на високому рівні проголошується індійським конституційним і трудовим законодавством. У доповіді Комітету звертається особлива увага на те, що даліти змушені виконувати найжахливішу роботу, багато хто з них повинен працювати в умовах, пов'язаних з різноманітними приниженнями (сексуальним насильством, іншими формами насилля, каліцтвом тощо) з боку представників вищих каст і поліції. У тому випадку, коли роботодавці застосовують насильство до своїх працівників або вбивають їх (з числа далітів), а загальна маса у 2005 році таких фактів за рік склала 110 000, суди намагаються ігнорувати позови з цих підстав, в результаті чого тільки кілька з сотень тисяч позовів індійські суди приймають до розгляду [555].

Окрім того, індійське законодавство також врегульовує можливість позитивної дискримінації в сфері праці, зокрема передбачає «спеціальне становище для жінок і дітей» (Конституцією встановлюється заборона на те, щоб діти у віці до 14 років наймалися на роботу на фабрику або в шахту, а також на будь-яку іншу небезпечну роботу), а також «особливі постанови з

метою розвитку будь-яких соціально та освітньо відсталих класів громадян або для зареєстрованих каст і племен». Між тим, більшість із 15 мільйонів експлуатованих дітей в Індії є представниками нижчих каст. Звичайно, рабство в Індії заборонено законодавством, що не заважає процвітати шовковій промисловості у державі завдяки рабській дитячій праці. Виготовляючи шовкові нитки, дітям доводиться опускати руки у киплячу воду, отримуючи важкі опіки. При цьому діти-раби працюють в тісних, напівтемних і сирих приміщеннях, вдихаючи дим та чад, заражаючись шовковичними черв'яками, тощо. Декларативно законодавець передбачає суворе кримінальне покарання для роботодавців-рабовласників та оперативне звільнення дітей з підневільного стану і відправлення їх на навчання до школи, але, як відзначають фахівці, в Індії в цій частині «законодавство не застосовується» [486].

У статтях 16, 19, 23, 24 и 41 Конституції Індії прямо проголошується свобода праці (комплексно і право на працю, і заборона примусової праці) й рівність можливостей в питаннях зайнятості населення. Зокрема в основному Законі йдеться про те, що державою повинні забезпечуватися: свобода громадян практикувати будь-яку професію або мати будь-яке заняття, вести будь-яку торгівлю або будь-яку іншу підприємницьку діяльність (з огляду на це, в межах своїх економічних можливостей та розвитку держава повинна вживати ефективних заходів для забезпечення права на працю); кримінальна заборона торгівлі людьми та панщини, а також інших аналогічних форм примусової праці (хоча це не перешкоджає державі встановлювати обов'язкові повинності в публічних цілях); рівність можливостей для всіх громадян в питаннях, що стосуються здійснення права на роботу або призначення на будь-яку посаду в державній установі. Жоден громадянин не може бути позбавлений роботи (це стосується як найму особи на роботу, так і звільнення працівника з роботи, а також можливості проходження будь-яким громадянином служби на державній посаді) за будь-яким дискримінаційним мотивом.

Особлива увага індійського законодавця в цьому аспекті звернена на протидію дискримінації жінок у сфері праці та зайнятості. Зокрема Законом «Про рівну винагороду» 1976 року № 25 [548] на роботодавців покладається обов'язок здійснювати рівні виплати винагороди для чоловіків і жінок за працю рівної цінності (за однакову роботу аналогічного характеру). Поряд із цим, встановлюється заборона на здійснення будь-якої дискримінації за ознакою статі по відношенню до жінок у сфері праці та зайнятості (заборона гендерної дискримінації в процесі найму працівника). При цьому законодавцем робиться застереження, що по відношенню до жінок у сфері праці можлива позитивна дискримінація, виражена в нерівному ставленні до жінок, які чекають народження дитини або у яких народилася дитина; жінок, яким праця та її здійснення може нашкодити здоров'ю, в силу їх фізіологічних особливостей. Окремо цим законодавчим актом також передбачаються штрафи, які можуть накладатися на роботодавців, котрі порушують положення щодо недискримінації жінок (в розмірі до п'ятисот рупій).

Разом із тим, в ст. 16 індійської Конституції передбачено винятки з антидискримінаційного правила в галузі праці та зайнятості, на підставі яких держава може законно здійснювати заходи ліберального характеру в інтересах меншин, відсталих груп населення (дискримінація на користь вразливих верств населення, що передбачає прийняття відповідних конструктивних заходів для поліпшення їх соціально-економічного становища), правомірно приймати постанови щодо резервування посад на державній службі за представниками будь-якої відсталої групи індійських громадян та щодо резервування посад на державній службі за представниками непривілейованих верств, які, на думку держави, недостатньо представлені на державній службі, не може обмежувати дію законодавчих актів, котрі передбачають, що особи, які займають посади, пов'язані зі справами будь-якої релігійної установи або установи будь-якої

релігійної конфесії, або будь-яку посаду в правлінні такої установи, повинні сповідувати відповідну релігію або належати до відповідної релігійної конфесії.

Формально, працівник, свободу праці якого було порушено роботодавцем, може звернутися за захистом до державного комісара з трудових питань і якщо той не може задовольнити примирливі потреби працівника, то він на підставі вимог Закону Республіки Індія «Про трудові спори» 1947 року [551] вправі звернутись із позовом до суду з трудових питань – промисловий трибунал (його рішення оскаржуються в касаційному порядку у Верховному Суді Індії) протягом трьох років з моменту виявлення працівником порушення. Зазначений законодавчий акт покладає на суд повноваження, зокрема, щодо відновлення працівника на посаді або на роботі, якщо пониження працівника у посаді або його звільнення було незаконним (навіть якщо це звільнення було здійснено з законною мотивацією, однак із порушенням законодавчо регламентованої процедури) [115, с. 83–86].

Важливим нормативно-правовим актом трудового законодавства Індії, яким регулюється здійснення громадянами свободи праці, також є Закон «Про фабрики» 1948 року [550] (переглянутий в 2014 році) [549], головною метою якого є забезпечення безпечних умов праці для осіб, які працюють на фабриках і заводах (також врегульовує питання праці, яка здійснюється у будь-яких приміщеннях, в яких виробляють будь-яку продукцію за участю десяти та більше працівників, або ж комплексно двадцятьма особами, що виробляють будь-яку продукцію, не будучи найнятими для цього будь-ким). Зазначений акт встановлює бар'єр для здійснення свободи праці на заводах і фабриках особам, що не досягли 14–річного віку, при цьому особи у віці від 14 до 18 років мають право працювати (не більше 4,5 годин на день, за винятком нічних змін) на заводах і фабриках, маючи спеціальний сертифікат, що підтверджує їх професійну придатність. Крім цього, цим законодавчим актом також визначається, що працівник може працювати до 48 годин на тиждень і не

більше 9 годин на день (після закінчення 5 годин безперервної роботи працівник повинен отримувати 30 хвилин перерви), жінкам він забороняє працювати на фабриках і заводах з 19 години до 6 години, а також виконувати будь-які трудові обов'язки на деяких типах працюючих верстатів.

Разом з тим, фахівці в галузі трудового права Індії відзначають, що до цього часу єдина спроба в цій державі зробити право на працю реальністю була здійснена в результаті розроблення та прийняття штатом Махараштра «Програми гарантованої зайнятості» 1977 року [512, p. 179], яка була запроваджена з метою боротьби з бідністю та безробіттям, що катастрофічно зросли в результаті аномальної посухи 1970–1973 років. Вищевказана програма штату забезпечувала все доросле працездатне населення роботою протягом двох тижнів з моменту реєстрації в будь-якому квартальному бюро з працевлаштування. В тому разі, якщо особі, що звернулась із заявою про надання роботи, такої роботи після спливу двох тижнів (з моменту реєстрації заяви) не було надано, їй повинна була виплачуватись допомога по безробіттю. Численні дослідження вказують на те, що «Програма гарантованої зайнятості» штату Махараштра мала досить значний вплив на ситуацію із зайнятістю в порівнянні з іншими програмами боротьби з абсолютною бідністю в Індії. Стверджується, що лише в 1987–1988 роках програма дозволила скоротити рівень безробіття в штаті на 7% [124, с. 14–15].

Індійський уряд, натхнений досвідом штату Махараштра, взявши до уваги необхідність здійснення права на працю, враховуючи прийняті на загальнонаціональному рівні та в інших штатах законодавчі акти про гарантовану зайнятість, увів в дію Закон «Про гарантії зайнятості сільського населення» від 5 вересня 2005 року № 42 [552, p. 1–16]. Вказаний законодавчий акт набрав чинності в сільських районах Індії після спливу п'яти років з моменту його прийняття, починаючи з районів з найвищим рівнем бідності, і поступово поширюючись на всю республіку (на всі сільські райони Індії, за

винятком штату Джамму та Кашмір). Згідно із Законом Індії «Про гарантії зайнятості сільського населення» кожне домашнє господарство в сільських районах Індії дістало право як мінімум на 100 днів гарантованої зайнятості в рік, хоча б для одного дорослого члена сім'ї. Така зайнятість має форму звичайної ручної праці, оплачуваної за встановленою законом мінімальною ставкою, а зароблені сільськими працівниками кошти (не можуть бути меншими за мінімальну заробітну платню) мають виплачуватися не пізніше, ніж за сім днів після завершення трудового тижня. Працевлаштування вказаної групи працівників повинно здійснюватись в межах 5 км від місця проживання відповідного заявника. Якщо робота штатом не представлена протягом 15 днів з моменту подачі заяви, заявники мають право на допомогу по безробіттю (протягом 100 днів фінансового року). Таким чином, працевлаштування осіб з сільських місцевостей відповідно до Закону «Про державні гарантії зайнятості сільського населення» індійським законодавцем визначене в якості їх юридичного права [114, с. 71–74].

Крім цього, слід звернути особливу увагу на те, що правове регулювання свободи праці в Індії також здійснюється Верховним Судом цієї республіки шляхом прецедентних рішень цього державного органу. Так, наприклад, прецедентним рішенням Верховного Суду Індії у справі «Vishakha and others v. State of Rajasthan» [503] вперше було врегульовано недискримінаційні правила відносно жінок у трудових правовідносинах в частині їх захисту від сексуальних домагань, головним чином у випадках, коли у жертви домагання є розумні підстави вважати, що її протест проти сексуального домагання може зумовити втрату нею зайнятості, роботи або ж перешкодить просуванню по службі.

Що ж стосується досвіду врегулювання свободи праці в Китаї, то слід зауважити, що в цій державі свобода праці гарантована не в повній мірі, а лише в частині права на працю. При цьому законодавцем проголошується обов'язок

громадян працювати. Так, в ст. 6 Закону КНР «Про працю» від 5 липня 1994 року [327] закріплено, що участь трудящих у праці – це їх громадський обов'язок. В цьому аспекті «участь трудящих у праці» виражається в обов'язку «розгортати трудове змагання та рух раціоналізаторів». З цієї причини держава, поряд з іншим, заохочує працівників займатися науковими дослідженнями та технічним новаторством і винахідництвом, а також охороняє цю діяльність, визначає й нагороджує відмінників праці та передовиків виробництва.

Важливо звернути увагу на те, що регламентація китайським законодавцем свободи праці в якості «громадського обов'язку трудящих» не слід розуміти буквально, оскільки таке правове формулювання на даний момент є лише відлунням тоталітарного китайського минулого та супутнім ідеологізованості й культовості праці. Більше того, аналізуючи сучасне трудове законодавство КНР, можна дійти висновку, що законодавець забороняє примусову працю у відношенні громадян, а сама зайнятість вже переважно розглядається в якості одного з найважливіших показників соціально-економічного розвитку (таке визначення міститься у статтях 2 та 4 Закону КНР «Про сприяння працевлаштуванню» 2007 року) [338]. Наприклад, до умов недійсності трудового договору ч. 1 ст. 18 Закону КНР «Про працю» відносить таку умову як укладення договору з працівником із застосуванням погроз. Крім цього, передбачається, що чинний трудовий договір може бути розірваний, якщо зацікавлені сторони трудового договору прийдуть до одностайної домовленості про це або ж з ініціативи роботодавця чи працівника.

Законом КНР «Про сприяння працевлаштуванню» закріплено, що всі суб'єкти трудового права користуються правом на зайнятість і самостійний вибір професії без дискримінації за будь-якою ознакою, на підставі чого роботодавці зобов'язані гарантувати працівникам можливість реалізації прав, наданих відповідно до законодавства, а саме: право на працю і право не бути примушеним до праці. Зазначені правила більш детально регламентовані в

Законі КНР «Про працю». У ст. 3 цього документа передбачено, що трудящі користуються такими рівними правами: на влаштування на роботу та вибір професії; на оплату праці; на відпочинок; на забезпечення охорони безпеки та гігієни праці; на одержання освіти та професійної підготовки; на користування правом на соціальне страхування і добробут; на вирішення трудових спорів за поданими заявами та на інші трудові права, встановлені законом. Зважаючи на це, китайським трудовим законодавством заборонена практика обмеження свободи праці за дискримінаційними ознаками. У ст. 12 зазначеного нормативно-правового акта встановлюється чітке правило, на підставі якого «під час прийому працівників на роботу не допускається дискримінація з мотивів відмінностей національності, раси, статі, релігійних вірувань», хоча ст. 28 Закону КНР «Про сприяння працевлаштуванню» передбачено, що роботодавці навіть зобов'язані дискримінувати працівників за національною ознакою, а саме приділяти особливу увагу працівникам з числа національних меншин.

Після того, як вступив у дію Закон КНР «Про сприяння працевлаштуванню», особа, яка вважає, що з нею роботодавець не уклав трудовий договір, тобто відмовив у реалізації її права на працю, наприклад, з причини її віку, зросту, національності, хвороби (особливо якщо така особа є носієм вірусу гепатиту або ж ВІЛ, з урахуванням того, що судова практика китайських судів вважає протиправним примушування працівника до проходження тестів на гепатит), місця реєстрації (головним чином, визнається недопустимою практика відмови в прийомі на роботу в містах громадянам, які зареєстровані в сільських районах), має право, посилаючись на ст. 62 зазначеного закону, оскаржити в народному суді такі дії роботодавця як незаконні.

Особливо це питання стосується жінок, які більшою мірою захищені китайським законодавцем з метою подолання існуючого в китайському

суспільстві статевого шовінізму. Законодавчо встановлено, що жінки користуються рівними з чоловіками правами під час прийому на роботу. Це означає, що під час зарахування на роботу службовців і робітників не допускається за ознакою статі відмовляти жінкам у прийнятті на роботу або підвищувати критерії найму для жінок (ч. 2 ст. 27 Закону КНР «Про сприяння працевлаштуванню» прямо забороняється обмежувати право жінок-працівників на вступ у шлюб і народження дітей, а також оцінювати бажання жінки вступити в шлюб або народити дитину в якості мотиву для звільнення такої працівниці або в якості мотиву для того, щоб не укласти з такою жінкою трудовий договір), за винятком визначених державою випадків, коли вид роботи або посада не підходять для жінок. У цьому аспекті важливо відмітити, що свобода праці китайських громадян у контексті рівності чоловіків і жінок передбачена також Законом КНР «Про захист прав та інтересів жінок», до якого 28 серпня 2005 року Всекитайськими зборами народних представників було внесено поправки для того, щоб більшою мірою посилити захист прав та інтересів жінок у галузі праці та зайнятості. Зазначений переглянутий законодавчий акт передбачав більш прогресивні недискримінаційні норми, що стосуються, головним чином, недопущення дискримінації за ознакою статі у сфері зайнятості та особливої охорони праці жінок-працівниць [див. дет.: 93, с. 45–61].

Для належного виконання переглянутого Закону «Про захист прав та інтересів жінок» станом на 30 листопада 2009 року 29 провінцій, автономних районів та муніципалітетів уже змінили або переглянули відповідні заходи здійснення захисту права на працю жінок, сумлінно включивши ці правові положення у функції державного управління. Рівні можливості в сфері зайнятості є одним з найбільш важливих елементів права жінок на життя та розвиток, і уряд Китаю послідовно докладає максимум зусиль для захисту права жінок на рівні можливості у галузі зайнятості [144, с. 13–14]. Дотримуючись

антидискримінаційного підходу в гендерному питанні у сфері праці, законодавцем передбачена особлива охорона праці жінок-службовців, робітниць. У статтях 59–63 Закону КНР «Про працю» встановлюється ряд типових для трудового законодавства багатьох країн і специфічних для китайського трудового законодавства бар'єрів щодо здійснення жінками свободи праці, головним чином встановлюються заборони направляти жінок-службовців і робітниць: а) на працю в гірничорудні шахти, займатися фізичною працею 4–го рівня інтенсивності, що встановлений державними нормативами, та іншими забороненими жінкам видами праці; б) займатися в менструальний період виробничою працею, пов'язаною з висотними роботами, низькими температурами, холодною водою, а також займатися фізичною працею 3–го рівня інтенсивності, що встановлено державними нормативами; в) у період вагітності жінок займатися фізичною працею 3–го рівня інтенсивності, що встановлено державними нормативами, а також забороненими в період вагітності видами праці; г) в період вагітності жінок (якщо термін вагітності перевищує сім місяців) на понаднормові роботи і роботу у нічні зміни; ґ) у період після народження дитини (до 90 днів) на будь-які роботи (таким жінкам повинна надаватися післяпологова відпустка мінімум як на 90 днів); д) у період грудного годування дитини, яка ще не досягла річного віку, займатися фізичною працею 3–го рівня інтенсивності, що встановлено державними нормативами, та іншими видами праці, які заборонено здійснювати жінкам у період годування дитини груддю; е) у період годування груддю дитини, яка ще не досягла річного віку, понаднормової роботи та роботи в нічні зміни.

Особлива охорона права на працю законодавцем передбачена також і для неповнолітніх працівників, тобто працівників, що досягли 16–річного віку, але яким ще не виповнилося 18 років. Так, в ст. 15 Закону КНР «Про працю» наймачам прямо забороняється вербувати неповнолітніх осіб, що не досягнули шістнадцятирічного віку. Однак особи, які не досягли вказаного віку, можуть

реалізувати своє право на працю в установах літератури та мистецтв, фізичної культури і спорту, в особливих художніх промислах. У разі найму неповнолітніх (до 16 років) зазначеним установами слід керуватися відповідними постановами держави, виконувати передбачену ними процедуру розгляду і санкціонування, а також гарантувати їх право на отримання обов'язкової освіти. Разом з тим, в силу ст. 64 зазначеного законодавчого акта неповнолітні не можуть наймати на роботи в гірничорудних шахтах, на шкідливі, небезпечні роботи, а також на роботи, трудові обов'язки яких вимагають від працівника займатися фізичною працею 4–го рівня інтенсивності, що встановлено державними нормативами.

Також законодавцем особливо охороняється право на працю осіб з особливими потребами. У ст. 14 Закону КНР «Про працю» вказується, що при працевлаштуванні інвалідів слід керуватися законами, спеціально прийнятими для цього законами та підзаконними актами. Зокрема, з огляду на вимоги статей 29 та 55 Закону КНР «Про сприяння працевлаштуванню», на місцеві народні уряди покладається обов'язок щодо розробки планів працевлаштування інвалідів, а також забезпечення умов для створення робочих місць таким особам [див. дет.: 94, с. 45–48].

Важливо звернути увагу на те, що законодавцем прямо покладаються обов'язки щодо забезпечення й охорони проголошеної свободи праці на:

а) роботодавців. У ст. 4 Закону КНР «Про працю» законодавець зобов'язує наймачів гарантувати трудящим право на працю і виконання обов'язку працювати, й на підставі цього – створювати та вдосконалювати систему правил внутрішнього розпорядку;

б) державні органи. Зокрема в ст.ст. 5 та 10 Закону КНР «Про працю» передбачено, що держава шляхом стимулювання економічного та соціального розвитку має створювати умови для працевлаштування, а також розширювати можливості зайнятості. Так, держава повинна всіляко сприяти

працевлаштуванню, розвивати професійну освіту, розробляти і приймати трудові нормативи, регулювати суспільні доходи, удосконалювати соціальне страхування, впорядковувати трудові відносини, поступово підвищувати життєвий рівень трудящих, а саме: заохочувати підприємства, практичні організації, громадські об'єднання створювати виробництва або займатися підприємництвом для збільшення робочих місць у межах компетенції, встановленої законами та адміністративно-правовими актами; підтримувати трудящих в їх прагненні реалізувати зайнятість шляхом самодіяльної організації виробничої діяльності та ведення індивідуальних господарств.

У рамках цього підрозділу нашого дослідження важливо також розглянути досвід правового регулювання свободи праці в Республіці Індонезія – країні, що розташована в Південно-Східній Азії та Океанії, й трудове законодавство якої наразі невиправдано мало досліджено європейськими вченими в галузі трудового права [див. дет.: 95, с. 60–63]. У першу чергу слід відзначити, що індонезійською Конституцією 1945 року [546] проголошується, що всі люди мають однакові права та всі люди однакові в своїх обов'язках. При цьому під «правами людини» індонезійський законодавець розуміє, враховуючи Закон Індонезії «Про права людини» [541], «сукупність прав, які притаманні особистості та існуванню людини як істоти Всемогутнього Бога і його благодаті, яка повинна поважатися, підтримуватися та захищатися державою, законом і державою». У п. 2 ст. 27 законодавець встановлює, що кожна людина має право на працю і на існування, яке відповідало б її людській гідності. Подальший розвиток ця конституційна норма отримала в ст.ст. 5 та 6 Закону Індонезії «Про робочу силу» [467], а також у ст. 38 Закону Індонезії «Про права людини», в якій закріплено наступне правило: кожна людина має право, у відповідності з талантами, навичками та вміннями, володіти і користуватися правом на гідну працю; кожна людина має право вільно обирати роботу, яка їй необхідна, а також має право на відповідні умови праці; усі, як чоловіки, так і

жінки, котрі виконують еквівалентну або аналогічну роботу, мають право на отримання рівної заробітної плати, а також на однакові умови трудового договору.

Для практичного втілення зазначених норм уряд Індонезії видав директиви для ринку праці, що знайшли в подальшому своє відображення у нормах Закону «Про Національний довгостроковий план розвитку на 2005–2025 роки» [545, с. 10А-16А], а саме у наступних правилах: а) створення максимальної кількості державних робочих місць; б) підвищення добробуту осіб, зайнятих в неорганізованому секторі; в) формування гармонійних відносин у промисловості при забезпеченні належного захисту; г) належна безпека праці; ґ) завершення процесу укладання трудових договорів до повного задоволення всіх сторін відповідного договору; д) висока продуктивність праці з метою забезпечення конкурентоспроможності при отриманні високої доданої вартості; е) підготовка керівного складу і надання підтримки розвитку програми стратегічної підготовки; є) вивчення даних про компетенцію працівників у відповідності з вимогами розвитку промисловості та глобальної конкуренції.

Значна увага в законодавстві Індонезії про свободу праці приділяється забороні дискримінаційного обмеження будь-кого у здійсненні такою особою зазначеної свободи. У п. 3 ст. 1 Закону Індонезії «Про права людини» закріплено, що дискримінацією вважається будь-які обмеження, публічні образи чи переслідування, як прямі, так і непрямі, на підставі відмінностей в релігії, етнічного походження, раси, належності до тієї чи іншої групи або фракції, а так само на підставі соціального статусу, економічного становища, статі, мови чи політичних переконань, що призводять до приниження працівника, відхилення його свободи праці або зведення нанівець питання визнання та забезпечення прав людини і основних свобод у політичному, економічному, юридичному, соціальному, культурному та інших аспектах життя.

У республіці, яка нами розглядається, дискримінація у галузі праці та зайнятості заборонена як щодо найму працівника, його кар'єрного просування, так і звільнення працівника, на підставі чого жодному працівнику не можна відмовити у звільненні та жодного працівника не можна примусити до звільнення, якщо на це у роботодавця немає законних підстав [див. дет.: 96, с. 53–56]. Попри це, слід звернути увагу на те, що практична реалізація працівником декларованого законодавцем права на припинення трудових правовідносин контекстно не схвалюється законодавцем. У розділі XII Закону Індонезії «Про робочу силу» детально викладений комплекс правил, що стосуються звільнення працівників, головним чином, у ст. 151 передбачено наступне: а) підприємець, працівник та/або профспілка, а також уряд повинні вживати всіх законних заходів для недопущення припинення трудових правовідносин; б) якщо припинення трудових правовідносин виявляється дійсно неминучим, намір здійснити звільнення повинен бути узгодженим між підприємцем і профспілкою, членом якого є відповідний працівник, або між підприємцем і безпосередньо працівником, якщо такий не є членом профспілки; в) якщо переговори між роботодавцем і профспілкою чи між роботодавцем і працівником не призвели до укладення будь-якої угоди між ними, підприємець може звільнити працівників лише після прийняття відповідного рішення органом, який займається вирішенням промислових спорів. Якщо роботодавець звільняє працівника з порушенням даних процедур, таке звільнення вважається несправедливим і протиправним. При цьому несправедливо звільнені працівники можуть звернутись до процедури вирішення промислових спорів у порядку, що передбачений в ст. 151 Закону Індонезії «Про вирішення трудових спорів» 2004 року № 2 [544], а також ст. 151 та п. 1 ст. 155 Закону Індонезії «Про робочу силу».

При цьому, як і в більшості азіатських країн світу, що приєдналися до найважливіших міжнародних договорів МОП про свободу праці, в Індонезії на

законодавчому рівні з особливою увагою від дискримінації захищаються окремі групи громадян, які більшою мірою схильні до дискримінації в галузі праці та зайнятості. Так, правам жінок в Законі Індонезії «Про права людини» присвячені ст.ст. 45–51, в яких вказується, що жінки отримують повну правоздатність після того, як вони біологічно виросли й повиходили заміж, якщо інше не передбачено законами релігії, яку сповідують такі жінки. Враховуючи той факт, що у зазначеній нормі жінки відверто дискриміновані законодавцем як неповноцінні люди, трудове законодавство Індонезії передбачає, що правоздатні жінки мають право вибирати роботу, погоджуватися чи не погоджуватися на запропоновану роботу, а також можуть розраховувати на особливий захист при виконанні своєї роботи від усього, що може загрожувати безпеці та репродуктивному здоров'ю жінки. Так, з міркувань захисту репродуктивного здоров'я жінки та здоров'я дитини законодавець обмежує право на працю жінок протягом півтора місяця до пологів і протягом півтора місяця після народження жінкою дитини. Якщо ж жінка в цей час перебуває в трудових правовідносинах, їй належить відпустка по вагітності та пологах, що врегульовано ст. 82 Закону Індонезії «Про робочу силу». Спираючись на вимогу зазначеної норми закону, доходимо висновку, що на відпустку протягом 1,5 місяців можуть розраховувати також працівниці, у яких стався викидень. У той же час, жінкам, які зазначені періоди свого репродуктивного життя перебувають на державній службі, надається тримісячна відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами відповідно до ст. 19 урядової постанови «Про відпустку цивільних службовців» 1976 року [540]. Між тим, у зазначеній нормі вказується також те, що при перших, других і третіх пологах цивільні службовці з числа жінок мають право на відпустку по вагітності та пологах, а при четвертих і наступних пологах цивільні службовці з числа жінок мають право на неоплачувану відпустку.

Незважаючи на те, що в Індонезії жінки контекстно дискриміновані на законодавчому рівні, фахівці відзначають, що одним із стратегічних напрямів досягнення цілей та завдань сектору робочої сили урядом визнається облік гендерної проблематики. У зв'язку з цим міністр трудових ресурсів і міністр по розширенню прав і можливостей жінок та захисту дітей підписали Меморандум про взаєморозуміння «Про більш ефективний облік гендерної проблематики у питаннях працевлаштування» № 06/MEN.PP и PA/5/2010 [527]. Основною метою цього Меморандуму про взаєморозуміння є підвищення ефективності планування програм, розробка та здійснення заходів та бюджетних витрат, що враховують гендерні аспекти, а також прийняття спеціальних заходів заохочення права жінок на працю. У контексті підвищення можливостей працевлаштування гендерні аспекти стали одним із найважливіших факторів, які розглядаються у процесі прийнятті рішення про учасників програм навчання та професійної підготовки [125, с. 18]. Зважаючи на те, що проблема обмеженості жінок у здійсненні ними свого права на працю в Індонезії й до сьогодні залишається актуальною, індонезійський уряд активно продовжує розробляти та приймати подібні документи. Найважливішим актом з цього питання на сьогоднішній день є Меморандум про взаєморозуміння «Про прискорення досягнення рівності між чоловіком і жінкою, про розширення прав жінки та дитини» 2011 року [543].

Важливо також звернути увагу на те, що законодавчо захищається право на працю в Індонезії і стосовно неповнолітніх та літніх людей. У ст. 15 Закону «Про добробут літніх людей» 1998 року [542] зазначається, що під особливим захистом держави знаходиться свобода праці літніх людей, які можуть працювати, на підставі чого таким особам мають надаватись можливості для подальшого використання їх знань, навичок, умінь і досвіду. Відповідно до Закону Індонезії «Про ратифікацію Конвенції МОП № 138 про мінімальний вік для прийому на роботу» 1999 року [526], в цій республіці мінімальний вік

прийому дітей на роботу становить 15 років, що відповідає віку дітей, які отримали обов'язкову (базову) дев'ятирічну освіту. При цьому, з урахуванням вимог положень Закону Індонезії «Про робочу силу», роботодавці не можуть наймати дітей та залучати їх до найгірших форм дитячої праці, перелік яких визначається в трудовому законодавстві. Переслідуючи у якості мети захист прав дітей та молоді, індонезійський уряд намітив і здійснив стратегічні заходи у вирішення означеної проблеми шляхом розробки та ухвалення національних планів дій, а саме: а) Національного плану дій з викорінення сексуальної експлуатації дітей у комерційних цілях; б) Національного плану дій з ліквідації торгівлі жінками та дітьми; в) Національного плану дій щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці; г) Національного плану дій з досягнення освіти для всіх у 2015 році; ґ) Національної програми для індонезійських дітей на період до 2015 року; д) Програми 2010 року «Здорова Індонезія»; е) Національного плану дій з питань репродуктивного здоров'я молоді [125, с. 39].

У рамках нашого дослідження особливий інтерес також викликає питання правового регулювання свободи праці у Південній та Східній Африці, зокрема з тієї причини, що в таких африканських державах спостерігається, з одного боку, один з найвищих рівнів безробіття у світі (майже 60 % безробітних взагалі не мають досвіду роботи, а 59% з тих безробітних, що колись працювали, є безробітними протягом року або більше року), а з іншого боку, статистика безробіття в цих державах, як правило, є такою, що применшує реальні показники безробіття та/або такою, що не відображає повною мірою показники просторового розподілу безробіття, що комплексно свідчить про рівень структурної нерівності, серед іншого, у Південній Африці [528, p. 177, 179]. Незважаючи на реальний стан справ із забезпеченням свободи праці, в більшій частині африканських держав свобода праці проголошена на конституційному рівні та деталізована у трудовому законодавстві цих держав. Зокрема, зазначене повною мірою стосується таких африканських країн як Руанда та Бурунді, що є

невеликими нерозвинутими державами у Східній Африці. У ст. 54 Конституції Республіки Бурунді (перехідного періоду) [480] проголошується, що держава визнає за всіма громадянами право на працю та намагається забезпечити умови, які роблять використання цього права ефективним. Зважаючи на це, держава також визнає право кожного на справедливі та сприятливі умови праці й гарантує працівникам справедливу винагороду за їх послуги або продукцію. У ст. 57 Конституції закріплюється, що при рівній кваліфікації кожна людина має право, без якої б то не було дискримінації, на рівну оплату за рівну працю. Ці конституційні норми мають відображення в положеннях законодавства Республіки Бурунді про працю, а головним чином – у Кодексі про працю Республіки Бурунді [471]. У ст. 1 Кодексу законодавчо закріплено, що будь-яка людина може вільно займатися професійною діяльністю на свій вибір, працюючи на себе або на будь-кого іншого, а також наймати трудовий персонал, який вважається необхідним у здійсненні професійної діяльності. До того ж, цією нормою також гарантується право людини вільно міняти місце роботи. Поряд з тим, у ст. 2 Кодексу про працю Бурунді прямо забороняється примусова або обов'язкова праця. На підставі цього підпадає під заборону будь-яка робота або служба, яка вимагає від будь-якої особи, яка добровільно не запропонувала роботодавцю-змушувачу своїх послуг, виконувати на користь роботодавця-змушувача трудові обов'язки під загрозою будь-якого покарання.

Подібним чином законодавчо визначена свобода праці в частині права на працю та заборони примусової праці в Республіці Руанда. Зокрема, в ст. 4 Кодексу законів про працю Руанди [472], а також ст. 8 Закону Руанди «Про регламентацію праці» 2009 року [501, с. 3–120] передбачається заборона прямої або непрямої примусової праці. Тим часом, у нормі закону робиться застереження, що примусовою працею не є: а) будь-який вид робіт, що виконується відповідно до законодавства, що регулює військову службу; б) будь-який вид робіт, що виконуються з метою здійснення громадянської освіти;

в) будь-який вид роботи або служби, який є частиною звичайних громадянських обов'язків громадян Руанди; г) будь-який вид роботи або служби, що покладається на людину рішенням суду та які виконуються під відповідальністю й контролем відповідної державної установи або органу влади; ґ) будь-яка робота чи послуга, що обумовлена необхідністю подолання негативних наслідків надзвичайної ситуації (війна або стихійне лихо).

Також важливо звернути увагу, що трудовим законодавством Руанди прямо заборонена дискримінація суб'єктів трудового права у здійсненні ними свободи праці. Зокрема, в ст. 11 Конституції Руанди прямо передбачається заборона дискримінації за ознакою національності, а в ст. 37 закріплений принцип рівної заробітної плати за рівну працю. У ст. 12 Закону Руанди «Про регламентацію праці» прямо забороняється пряма або непряма дискримінація, спрямована на заперечення права працівника на рівні можливості в наймі, отриманні зарплати, особливо коли така дискримінація заснована на таких ознаках: раси, кольору шкіри або походження; статі, сімейного стану або сімейних обов'язків; релігії, або політичних переконань; соціальних або економічних умовах особи; країни походження особи; інвалідності; попередній, поточній або запланованій вагітності; будь-якого іншого типу дискримінації. Однак Законом «Про покарання за злочини, що пов'язані з дискримінацією та сектантською діяльністю» 2001 року [516], з одного боку, забороняється дискримінація у сфері праці, а з іншого – передбачається, що така заборона не може перешкодити державі приймати нормативно-правові акти, відповідно до яких громадяни Руанди будуть отримувати права, відмінні від прав іноземців.

Відтак, за загальним правилом, трудовим законодавством Руанди передбачено, що всі групи працівників мають право на рівність шансів на просування в роботі, серед іншого: жінки мають працювати у тих же умовах, що і чоловіки, та отримувати ту ж заробітну плату, що і чоловіки. Зокрема, в ст.ст. 9 та 10 Закону Руанди «Про регламентацію праці» забороняється нерівне

ставлення до жінок у частині їх сексуальних домагань. Законодавчо визначено, що будь-яке звільнення чи зміщення жертви домагання з посади або з роботи керівником, який здійснював домагання, розглядається як несправедливе звільнення чи зміщення. Разом з тим, у вказаному законодавчому акті, а саме в ч. 28 ст. 1, дається окремо визначення поняття «жінка» (жінка – «будь-яка особа жіночої статі, незалежно від її віку, національності, раси чи релігійних переконань, незалежно від того, чи перебуває вона в шлюбі чи ні») і в ч. 32 ст. 1 визначення терміна «працівник» (працівник – будь-яка особа, що здійснює професійну діяльність «в обмін на отримання оплати за таку працю або діяльність»).

Поряд із гендерним питанням, особливу увагу руандійський законодавець приділяє також боротьбі з дискримінацією людей з обмеженими можливостями, що цілком виправдано з урахуванням того, що в період з 06 квітня по 18 липня 1994 року в Руанді був здійснений геноцид (спланований руандійською політичною елітою та безпосередньо здійснюваний армією, жандармерією, угрупованнями інтерахамве та імпузамугамбі, які підтримувалися як владою, так і цивільними особами), в ході якого близько мільйона людей було по-звірячому вбито [502, p. 174–195; 513, p. 174–195] та мільйони людей отримали серйозні каліцтва. Відтак, в ст.ст. 97 та 98 Закону Руанди «Про регламентацію праці» забороняється будь-яка дискримінація на робочому місці по відношенню до людей з обмеженими можливостями, однак передбачається, що у випадках, коли це буде вважатись виправданим, у зв’язку з характером роботи, яка виконується, інвалідам-працівникам повинні надаватись такі умови праці, що не будуть унеможливлювати працю інвалідів, враховуючи особливі потреби таких осіб.

Руандійським трудовим законодавством також передбачаються бар’єри для здійснення свободи праці деякими групами осіб, головним чином:

а) дітьми. У ст.ст. 4 та 72 Закону Руанди «Про регламентацію праці» встановлюється заборона на використання праці дітей віком до шістнадцяти років будь-якими підприємствами, навіть у якості учнів. Разом з тим, використання роботодавцями праці дітей у віці від шістнадцяти до вісімнадцяти років дозволяється з урахуванням таких особливостей: між двома робочими змінами дитина повинна отримувати відпочинок з мінімальною тривалістю дванадцять годин поспіль; дитина наймається на роботу, яка вважається пропорційною її здібностям, тобто праця дітей зазначеного віку в Руанді допускається лише тоді, коли вона не здійснюється в нічний час, в антисанітарних чи небезпечних для здоров'я дитини умовах, а також в умовах, що можуть шкодити освіті та моральності дитини; дитина, з якою укладено трудовий договір, має направлятись роботодавцем на обстеження до лікаря як за запитом інспектора праці, так і за запитом зацікавленої третьої сторони (якщо роботодавець не забезпечує обстеження дитини у лікаря, на підставі ч. 2 ст. 6 Закону «Про регламентацію праці» трудовий договір між таким роботодавцем та дитиною припиняється з вини роботодавця);

б) вагітними жінками та жінками з грудними дітьми. У ст. 74 Закону Руанди «Про регламентацію праці» забороняється залучення представників зазначеної групи працівників до праці та зайнятості, якщо така праця чи зайнятість можуть бути шкідливими для їхнього життя або ж для здоров'я чи життя їх дітей;

в) трудовими мігрантами. У ст. 43 руандійської Конституції проголошується, що іноземні громадяни, які на законних підставах перебувають на території Республіки Руанда, можуть користуватися всіма правами громадян, за винятком особливих прав громадян, передбачених Конституцією та іншими законами. Серед іншого, під час здійснення цих прав усі громадяни можуть бути обмежені в правореалізації лише зі встановленою законом метою, а саме з метою забезпечення визнання та поваги прав і свобод оточуючих в

демократичному суспільстві. Закон «Про регламентацію праці» передбачає єдину вимогу для здійснення права на працю мігрантів – обов'язкове отримання дозволу на роботу для іноземних трудящих. Процедура отримання такого дозволу останнім часом була значно спрощена: видається заявнику після подання ним заяви про отримання дозволу на роботу та посвідки на проживання одноманітно в Генеральній дирекції імміграції та еміграції. При цьому необхідно зауважити, що збір за отримання дозволу на роботу іноземців руандійським парламентом в ході лібералізації трудового законодавства був значно знижений: з 200 000 до 50 000 руандійських франків для працівників категорії А (з щомісячним валовим доходом не менше 500 000 руандійських франків) та з 200 000 до 10 000 руандійських франків для працівників категорії В (з щомісячним валовим доходом менше 500 000 руандійських франків). З березня 2009 року владою Руанди був також скасований збір за отримання дозволу на роботу для трудящих із числа біженців та трудових мігрантів, що є громадянами країн Співтовариства Східної Африки.

Схожим чином передбачаються бар'єри для реалізації свободи праці окремими групами осіб і бурундійським трудовим законодавством. Наприклад, що стосується вікових бар'єрів для здійснення людиною права на працю, то такий в Бурунді становить 16 років. Разом з тим Міністр праці республіки може робити винятки з цього правила відповідно до ст. 125 Кодексу про працю Республіки Бурунді, та за умови, що ця особа, яка просить про можливість працювати, досягла віку 12 років [див. дет.: 91, с. 56–59].

При цьому для підтримки урядової політики по боротьбі з дискримінацією в Руанді створені різні урядові комісії, головним чином такі: а) Національна комісія з прав людини; б) Національна рада у справах жінок; в) Центр гендерних досліджень; г) Комісія з питань державної служби; ґ) Бюро інспектора з праці [374, §113]. У Бурунді, в свою чергу, маючи на меті недопущення ситуацій, у яких національне законодавство про свободу праці

стало б декларативним та програмним, законодавець передбачив комплекс зобов'язань щодо закріплення, здійснення та захисту свободи праці бурундійців, які поклав на деякі існуючі державні органи (і на деякі органи, що створюються спеціально для здійснення цієї державної політики). Такі державні органи, як відзначають фахівці, «повинні ні більше, ні менше покращувати якість своїх послуг із захисту та заохочення права на працю й прав трудящих» [31, с. 24–25], а саме: 1) Міністерство державної служби, праці та соціального забезпечення, яке в силу дії ст. 15 Кодексу про працю Бурунді, зобов'язане проводити ініціативну політику стимулювання зайнятості; 2) Генеральна інспекція з питань праці, яка здійснює нагляд за гігієною, безпекою, винагородою та справедливими й сприятливими умовами праці, про які йде мова в міжнародних, регіональних і національних правових документах, що були ратифіковані парламентом Бурунді; 3) трудовий суд, що займається розглядом конфліктів, які виникли у результаті порушення трудового договору (тобто займається вирішенням спорів між роботодавцями та працівниками), створюється за урядовим указом, яким також визначаються межі компетенції суду та його постійна адреса; очолюються президентом суду, віце-президентом суду, корпусом суддів, засідателів (такі призначаються Міністром юстиції) і реєстраторів, кількість яких визначається необхідністю в них; 4) адміністративний суд, який вирішує спори, пов'язані з порушенням державою статутів і норм, що регулюють трудові відносини (тобто в такі спеціалізовані суди можуть звертатись будь-які особи, свободу праці яких було порушено державним органом Бурунді) [див. дет.: 92, с. 39–42].

Підсумовуючи, можна зробити узагальнюючі висновки.

1. Правове регулювання свободи праці в Індії є невиправдано декларативним; хоча трудове законодавство, ґрунтуючись на конституційному акті республіки, широко забороняє дискримінацію у сфері праці, примус до праці, обов'язкову працю, проголошує право кожного на працю, в реальній

дійсності ці норми застосовні лише для громадян вищих каст. Ті ж громадяни, які належать до «недоторканних» й по сьогоднішній день вимушені виконувати найбільш принизливу роботу, піддаючись насиллю з боку роботодавців та поліції, а їхні діти досить часто стають рабами, зокрема в шовковій промисловості, де вимушені виконувати важку й небезпечну працю. Звернення людей нижчих каст за захистом свободи праці до держави в повній мірі ігнорується відповідними органами влади (з сотні тисяч позовних заяв індійські суди розглядають лише декілька). Відтак, досвід Індії є показовим у тому контексті, що в державі, в якій приймаються найбільш прогресивні норми про свободу праці, що відповідають міжнародним стандартам праці та є в певній мірі більш соціально направленими, аніж навіть європейське трудове право, не обов'язково наявний високий рівень забезпеченості свободи праці. Важливо, щоб такі «досконалі» законодавчі акти виконувались на практиці, а їх невиконання реально переслідувалось законом.

2. Досвід правового регулювання свободи праці в КНР, як в державі, що до сьогоднішнього дня керується комуністичною ідеологією та поєднує її з ринковою економікою, не можна охарактеризувати однозначно. У сучасному трудовому законодавстві Китаю разом з нормами про свободу праці містяться норми, що передбачають примус до праці (праця розглядається в якості обов'язку громадян), однак слід зауважити, що на практиці ці норми не застосовуються до осіб, що не працюють за власним бажанням. На достатньому рівні трудове законодавство КНР, що є не в достатній мірі розвинутим, захищає громадян від дискримінації у сфері праці, гарантує право кожного на працю (однак на практиці держава не завжди спроможна забезпечити це у силу низьких темпів економічного розвитку багатьох провінцій республіки), а особливо право на працю тих категорій громадян, що визнаються законодавцем найменш захищеними.

3. Правове регулювання свободи праці в Індонезії характеризується значним впливом ісламського права, яке не в повній мірі дозволяє привести законодавство про працю і заборону примусової праці у відповідність до стандартів права МОП. Разом з тим, трудове законодавство цієї держави в допустимій мірі забороняє дискримінацію у сфері праці та зайнятості, проголошує право на працю та опосередковано – примус до праці. За останні роки в Індонезії було розроблено та впроваджено низку програмних документів та планів дій щодо забезпечення свободи праці громадян, а особливо найменш захищених категорій громадян. Однак у силу того, що тривалий час у цій державі свобода праці врегульовувалась суто декларативно, на сьогоднішній день підвищення рівня забезпечення свободи праці шляхом реалізації відповідних урядових програм та планів дій відбувається досить повільно.

4. Правове регулювання свободи праці в Руанді та Бурунді, що в 90–х роках XX ст. пережили геноцид, та до сьогодні, проживаючи у постконфліктному стані, впорядковують питання свободи праці в більш аніж достатній мірі. Однак, незважаючи на те, що трудове законодавство цих держав суворо забороняє примусову працю, будь-яку форму дискримінації у сфері праці та зайнятості (окрім тих випадків, якщо така виправдана соціальною направленістю законодавства), незаконні звільнення тощо, а разом із тим містить програмні документи про забезпечення свободи праці, вказані республіки є державами з найнижчими показниками зайнятості населення у світі. Причинами цього є як кліматичні умови, які характерні для цих країн, так і наслідки конфлікту між хуту та тутсі, в результаті якого десятки тисяч представників племені тутсі зазнали каліцтва, що виключає їх працездатність, тисячі стали внутрішніми переселенцями та біженцями, а національна економіка, відповідно, до сьогодні знаходиться у стані глибокої фінансової кризи. Відтак, враховуючи досвід Руанди та Бурунді, українському законодавцеві потрібно вже сьогодні розробляти та приймати програми дій, які

будуть унеможливлювати подібну ситуацію в Україні, що також знаходиться у стані воєнного конфлікту у зв'язку із агресією РФ.

4.3 Рекомендації щодо вдосконалення правового регулювання свободи праці в Україні з урахуванням міжнародного досвіду

Формулюючи актуальні рекомендації щодо вдосконалення правового регулювання свободи праці у трудовому законодавстві нашої держави, у першу чергу, слід зосередити увагу на невідкладних універсальних проблемах, котрі загрожують свободі праці в Україні й стосуються всіх осіб, що на законних підставах проживають на території нашої держави. Відтак, особливої уваги заслуговує саме вирішення проблеми недосконалості нормативного регулювання свободи праці та захисту свободи праці усіх громадян. Наголосимо, що досліджуваний досвід правового регулювання свободи праці державами, які входять до складу Євросоюзу чи асоційовані із Союзом, а також окремими державами колишнього СРСР, Азії, Океанії та Африки вказує на те, що навіть у тих державах, де нелегально широко практикується примусова та обов'язкова праця, праця дітей, сексуальна експлуатація жінок та дітей, ці форми праці та форми обмеження свободи праці знаходяться під суворою законодавчою забороною. Це прямо вказує на те, що наявність у трудовому законодавстві найбільш ефективних правових норм про свободу праці в реальній дійсності не призводять до дійсного забезпечення свободи праці на практиці. Однак це ні в якому разі не означає, що вказані норми законодавства не мають ніякої цінності.

Критично проаналізувавши чинне та проектне трудове законодавство України, можна дійти висновку, що в частині правового регулювання свободи праці воно не в повній мірі досконале, будучи фрагментарно адаптованим до

директив та регламентів Європейського Союзу у сфері праці та зайнятості. З метою вирішення цієї проблеми, а також зважаючи на зобов'язання нашої держави перед Євросоюзом щодо європеїзації національного законодавства про працю, приймаючи до уваги позитивний досвід правового регулювання свободи праці в цивілізованих європейських державах, пропонуємо в процесі триваючого реформування трудового законодавства України врегулювати наступні питання українського законодавства про працю шляхом правотворчої діяльності.

1. Вдосконалити норми про заборону дискримінації у сфері праці. З метою адаптації українського законодавства про працю до вимог ст.ст. 21, 23 Хартії основних прав ЄС, вимог директив Ради ЄЕС 75/117/ЄЕС [517], 86/378/ЄЕС [522], директив Ради ЄС 2000/43/ЄС [484], 2000/78/ЄС [483], Директиви Європарламенту та Ради ЄС 2006/54/ЄС [521], Регламенту Ради ЄЕС 1888/84/ЄЕС [485], а також, беручи до уваги позитивний вплив на забезпечення свободи праці ст. 17 Закону Князівства Монако «Про статус посадових осіб державних органів» 1975 року [533, p. 640], норм Закону Греції «Про застосування принципу рівних можливостей та рівного ставлення щодо чоловіків і жінок в питаннях праці і зайнятості» [559, с. 4353–4364], спираючись на сформульовані нами висновки в підрозділах 3.1 та 4.1 цього дисертаційного дослідження про необхідність вдосконалення норм про дискримінацію у сфері праці та зайнятості, що закріплені в діючому КЗпП України, вважаємо за доцільне доповнити Кодекс главою І-А «Рівноправне поводження у сфері зайнятості і професійної діяльності», яка повинна складатись з таких норм:

«Стаття 9–2. Концепція дискримінації

1. Принцип рівноправ'я означає, що не повинно бути будь-якої прямої або опосередкованої дискримінації на будь-якій підставі, зазначеній в статті 2–1 цього Кодексу.

Пряма дискримінація має місце, якщо з однією особою поводяться, поводилися або будуть поводитися гірше, ніж з іншою, в схожій ситуації, на вказаних у статті 2–1 цього Кодексу умовах.

Опосередкована дискримінація має місце, коли очевидно нейтральна умова, критерій або практика змусили особу певної релігійної приналежності або віросповідання, певного типу обмежень фізичних можливостей (інвалідності), певного віку або певної сексуальної орієнтації опинитися в особливо незручній ситуації, порівняно з іншими особами, якщо тільки така умова, критерій або практика об'єктивно не виправдані законним завданням, а засоби досягнення такого завдання не є адекватними та необхідними; що стосується осіб з певним видом обмежень фізичних можливостей (інвалідності), роботодавець або будь-яка особа або організація, на яких розповсюджується цей Кодекс, повинні у відповідності з національним законодавством вжити відповідних заходів на основі відповідних принципів з метою усунення недоліків, обумовлених цією нормою, критерієм або практикою.

2. Утиск вважається дискримінацією у значенні частини 1 цієї статті Кодексу, якщо має місце небажана поведінка, пов'язана з умовами, зазначеними у статті 2–1 Кодексу, ціллю або результатом якої є приниження гідності людини та створення напруженої, ворожої, зневажливої, принизливої або образливої ситуації».

«Стаття 9–3. Тягар доказування

1. Особи, які вважають, що їм заподіяна шкода в силу незастосування до них принципу рівноправного поводження, встановлюють перед судом факти, на підставі яких можна припустити, що мала місце пряма або опосередкована дискримінація, а відповідач повинен доводити, що порушення принципу рівноправного поводження не було».

2. Заборонити пряму чи опосередковану дискримінацію в оголошеннях про вакансії. В підрозділі 3.1 цього дисертаційного дослідження нами була доведена неефективність законодавчої заборони для роботодавців щодо публікації оголошень про відкриті вакансії, а саме заборони дискримінації потенційних кандидатів на зайняття відкритої вакансії шляхом оголошення про таку вакансію. Ця неефективність пояснюється тим, що дискримінувати потенційного працівника в оголошенні роботодавець може не лише формулюванням, але й розміщенням в оголошенні символів, емблем, знаків тощо, що буде вказувати працівникам на небажаність серед кандидатів представників певних груп людей. Окрім того, в оголошенні можуть міститись посилання на певні локальні правила роботодавця, доступні загалу («етичні правила», «концептуальна спрямованість роботи підприємства» тощо), в яких рекламодавці можуть розміщувати дискримінаційні вислови відносно певних груп людей, на підставі чого представники цих груп зрозуміють про їх небажаність в розумінні роботодавця у якості кандидата на займання відповідних вакансій. Все це демонструє необхідність у внесенні змін до діючого законодавства про працю та зайнятість, в яких заборонялась би не лише пряма, але й опосередкована дискримінація потенційних працівників в оголошеннях про актуальну вакансію.

Зважаючи на це, вважаємо за доцільне викласти ч. 1 ст. 24–1 Закону України «Про рекламу» та абз. 1 ч. 1 ст. 11 Закону України «Про зайнятість населення» у наступній редакції:

«Забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії прямо чи опосередковано зазначати вік кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати вимоги, що надають перевагу жіночій або чоловічій статі, представникам певної раси, кольору шкіри, щодо політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках

або інших об'єднаннях громадян, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками обмеження щодо віку кандидатів, а також вимагати від осіб, які працевлаштовуються, надання відомостей про особисте життя».

З тим, щоб уникнути в подальшому занадто широкого тлумачення понять «пряма дискримінація» чи «опосередкована дискримінація» в означеному контексті, вважаємо, що ч. 1 ст. 24–1 Закону України «Про рекламу», викладену у пропонованій редакції, також необхідно доповнити наступними трьома примітками:

«Примітка 1. Під прямою дискримінацією у сфері зайнятості населення, яка здійснюється шляхом розміщення в оголошенні (рекламі) про вакансію дискримінаційних обмежень груп людей, слід розуміти зазначення в тексті такого оголошення вимог до осіб, які претендують на заміщення актуальної вакансії.

Примітка 2. Під опосередкованою дискримінацією у сфері зайнятості населення, яка здійснюється шляхом розміщення в оголошенні (рекламі) про вакансію дискримінаційних обмежень груп людей, вважається розміщення в такому оголошенні будь-яких емблем (символів, знаків, малюнків), котрі непрямим чином вказують на можливі упередження рекламодавця щодо кандидатів на заміщення актуальної вакансії. Такою дискримінацією вважаються також посилання в тексті оголошення про вакансію на документи, дії чи події, які вказують на можливі упередження рекламодавця щодо кандидатів на заміщення актуальної вакансії.

Примітка 3. Не вважається дискримінацією у сфері зайнятості населення розміщення в оголошенні (рекламі) про вакансію професійних вимог, та вимог, що обумовлені здійсненням заходів щодо додаткового сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян».

3. Заборонити пряму чи опосередковану дискримінацію кандидатів на заміщення вакантної посади. У підрозділі 3.1 цієї дисертації нами наголошувалось на тому, що чинне законодавство про працю не в достатній мірі захищає свободу праці осіб під час їх співбесіди. З метою вирішення цієї проблеми пропонуємо доповнити чинний КЗпП України главою І-Б «Проведення співбесіди з кандидатами на заміщення вакантної посади». У цій главі необхідно врегулювати наступні питання:

1) порядок проведення співбесіди. Пропонується зобов'язати роботодавців приймати на локальному рівні «правила проведення співбесіди», які мають відповідати вимогам трудового законодавства, законодавства про недискримінацію та пропонованій главі І-Б КЗпП України «Проведення співбесіди з кандидатами на заміщення вакантної посади», знаходитись у відкритому доступі, щоб кандидати на заміщення вакантних посад такого підприємства мали змогу попередньо ознайомитись з цими правилами.

Вбачається за доцільне, щоб на початку проведення співбесіди особа, що уповноважена проводити співбесіду (інтерв'юер), зобов'язувалась роз'яснити кандидату на заміщення вакансії вимоги, які ставляться до кандидатів, та відповісти на усі питання кандидата, що стосуються робочого місця, яке він планує зайняти. Окрім того, слід закріпити правило, відповідно до якого під час проведення співбесіди інтерв'юер має право ставити запитання до кандидата, може уточнювати вимоги до кандидата, які повинні відповідати вимогам недискримінації, за умови, що вимоги до кандидата, котрі уточняються під час співбесіди, не суперечать вимогам, що були заявлені в рекламі про вакансію, та стосуються усіх кандидатів на заміщення вакансії.

Також необхідно закріпити обов'язок ведення протоколу під час проведення співбесіди. Цей обов'язок має покладатись на інтерв'юера чи помічника інтерв'юера (за наявності такого). В протоколі зазначаються: прізвище, ім'я, по батькові інтерв'юера та помічника інтерв'юера (за наявності);

прізвище, ім’я, по батькові кандидата на заміщення вакантної посади; вакантна посада, щодо заміщення якої відбувається співбесіда; час початку, місце проведення співбесіди; відмітка про надання пояснення кандидату на заміщення вакансії інформації про вакансію, що посвідчується підписом кандидата на заміщення вакантної посади; перелік питань, що були поставлені кандидатом з приводу вакансії, та резюме відповідей на ці питання, які були надані інтерв’юером; перелік питань, що були поставлені кандидату на заміщення вакантної посади, та відповіді, які ним були надані; перелік вимог, що були заявлені кандидату на заміщення вакантної посади, та характеристика відповідності цим вимогам кандидата; резюме співбесіди; час закінчення співбесіди; підписи інтерв’юера та помічника інтерв’юера (за наявності) і кандидата на заміщення вакантної посади. Після завершення співбесіди кандидату на заміщення вакантної посади повинна надаватись копія такого протоколу, котра засвідчується інтерв’юером.

Поряд із цим, на законодавчому рівні слід закріпити норму, відповідно до якої інформація про результати співбесіди має надаватись кандидату на заміщення вакантної посади не пізніше ніж за три робочі дні шляхом надсилання йому відповідного листа електронною поштою;

2) принципи проведення співбесіди працівниками. Пропонується закріпити в діючому законодавстві правило, відповідно до якого інтерв’юер під час проведення співбесіди зобов’язувався б дотримуватись наступних принципів:

а) часова оптимальність співбесіди. Тривалість співбесіди повинна бути виправданою, розумною, достатньою. Не допускається: невиправдане скорочення часу проведення співбесіди, оскільки за цих обставин інтерв’юер не зможе об’єктивно оцінити професійні якості кандидата на заміщення вакантної посади або кандидат втратить можливість продемонструвати інтерв’юеру власні професійні якості; невиправдане збільшення часу проведення співбесіди,

результатом якого може стати перевтомлення кандидата на заміщення вакантної посади. На цій підставі особа, відповідальна за проведення співбесіди, зобов'язана планувати час і кількість співбесід, виходячи з можливостей інтерв'юера, а його можливості повинні забезпечуватись роботодавцем;

б) комфортність процесу. Співбесіда повинна відбуватись у приміщенні, що відповідає санітарно-гігієнічним вимогам. Під час співбесіди не допускається будь-який тиск на кандидата на заміщення вакансії. Співбесіда має проходити з дотриманням ділового етикету та протоколу, бути предметною;

в) недискримінація кандидатів на заміщення вакантної посади під час співбесіди. У КЗпП, зокрема, слід прямо закріпити заборону на висування будь-яких прямих чи опосередкованих вимог дискримінаційного характеру під час проведення співбесіди, а також вимагання від осіб, які шукають роботу, подання відомостей особистого характеру. Зокрема слід заборонити задавати кандидатам такі питання: «Скільки вам років? В якому році ви почали відвідувати початкову школу? В якому році ви вступили до університету? Ви вірите в існування Бога? До якої церкви ви належите? Чи є у вас певні упередження з приводу якихось релігійних течій? Яке ваше ставлення до таких політичних партій як «Християнські соціал-демократи» чи «Християнська партія України»? Чи відвідуєте ви політичні мітинги та чи ходите на всеукраїнські голосування? Хто ви за національністю? Ваше прізвище неукраїнське? В якій державі ви народились? На якій мові розмовляють ваші батьки? Чи перебували ви у шлюбі? Чи плануєте ви вступати у шлюб? Які причини того, що ви не перебували у шлюбі? Чи є вас діти та чи плануєте ви народжувати дітей? Яке ваше дівоче прізвище? Чи є ви опікуном чи піклувальником? Чим займаються ваші батьки? Коли ви останній раз хворіли? Чи відвідуєте ви психолога, психіатра, невропатолога? Якби ви оцінили свій стан здоров'я? Ви гетеросексуал чи ні? Яке ваше ставлення до сексуальних збоченців? Ви запрошуєте на побачення чоловіків чи жінок?». Також необхідно

заборонити вимоги до кандидатів непрофесійного характеру чи квазіпрофесійного характеру, котрі висуваються до кандидатів з метою з'ясування його непрофесійних якостей (рекомендації психолога, рекомендації релігійної громади тощо).

У зв'язку із тим, що окремі посади мають заміщуватись особами з врахуванням роботодавцем особистих непрофесійних якостей таких кандидатів (зокрема на виконання вимоги ст. 25–1 КЗпП України про обмеження спільної роботи родичів на підприємстві або ж тоді, коли відповідні робочі місця пов'язані з важкою фізичною працею чи з вихованням дітей тощо), необхідно передбачити також винятки з цього правила, які мають бути викладені в окремій нормі КЗпП України. У тих випадках, коли право інтерв'юера запитувати у кандидатів на заміщення вакантної посади інформацію особистого характеру є спірним, воно повинно підтверджуватись (за вичерпним запитом роботодавця) у відповідному територіальному органі центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції. Однак також слід законодавчо передбачити можливість оспорювати таке право роботодавця, підтверджене відповідним територіальним органом, працівником у судовому порядку за максимально скороченими строками.

4. Уточнити на законодавчому рівні групи правових джерел бар'єрів для реалізації особами своєї свободи праці шляхом укладання трудового договору у формі особливих вимог щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я такої особи. У підрозділі 3.1 цієї дисертації доведена неприпустимість встановлення вказаних вимог підзаконними актами України, на підставі чого вбачається доцільність у викладенні ч. 3 ст. 22 КЗпП України у наступній редакції:

«Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника встановлюються законами України».

5. Встановити винятки до заборони вимагати при укладенні трудового договору деяких відомостей та документів. Зважаючи на те, що релігійні організації, політичні партії та організації потребують (задля подальшого нормального функціонування) права легально вимагати від осіб, з якими вони укладають трудовий договір, відомості та документи, що підтверджують їх релігійну чи політичну належність, а також ґрунтуючись на інших висновках, до яких ми дійшли при аналізі цієї проблеми у підрозділі 3.1 дисертації, вважаємо доцільним доповнити ст. 25 КЗпП України частиною 2 наступного змісту:

«Релігійні та політичні організації, зареєстровані в Україні, при укладенні трудового договору можуть вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості, що підтверджують їх релігійну та (або) політичну належність, та документи, які характеризують їх попередню релігійну та (або) політичну діяльність».

6. Уточнити обов'язок щодо надання особами, з якими укладається трудовий договір, відомостей про наявність у них близьких родичів чи свояків серед працівників, з якими цей роботодавець вже уклав трудовий договір. З метою уникнення потенційних загроз протиправного обмеження свободи праці осіб, з якими укладається трудовий договір, на підставі посилання роботодавця на «заборону спільної роботи», при умові, що роботодавець попередньо нормативно не запровадив таке обмеження, пропонуємо доповнити ст. 25 КЗпП України частиною 3 наступного змісту:

«При укладенні трудового договору роботодавець може вимагати від особи, з якою укладається трудовий договір, деякі відомості та документи, якими підтверджується факт, що ця особа не є близьким родичем чи свояком працівнику, з яким роботодавець перебуває в трудових правовідносинах, лише на підставі попередньо виданого діючого наказу роботодавця про

запровадження обмеження щодо спільної роботи у відповідного роботодавця близьких родичів та свояків, що не має зворотної сили».

7. Встановити обов'язок укладати трудовий договір лише в письмовій формі. В підрозділі 3.1 цієї дисертації нами була доведена потенційна шкідливість для реалізації особами своєї свободи праці укладання трудового договору в усній формі. Певна річ, що усна форма трудового договору є більш оперативною формою укладання договору та, відповідно, дозволяє роботодавцю мобільно використовувати трудовий ресурс, а працівникам – швидко реалізовувати своє право на працю. Однак посилання на зазначене не може виправдовувати ризики обмеження свободи праці працівника, з якими він зустрічається у разі укладання трудового договору в усній формі. На цій підставі вважаємо, що ч. 1 ст. 24 КЗпП України має бути викладена в наступній редакції:

«Трудовий договір укладається лише в письмовій формі. Допуск працівника до роботи без укладання трудового договору в письмовій формі вважається фактичним допуском працівника до роботи без оформлення трудового договору, що є порушенням, за яке настає адміністративна відповідальність за частиною 2 статті 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення».

8. Встановити обов'язок попереднього визначення критеріїв оцінки та допустимості результатів випробування при прийнятті на роботу. Зважаючи на отриманні висновки щодо відповідної проблеми для забезпечення свободи праці, котрі містяться в підрозділі 3.1 цього дисертаційного дослідження, вбачаємо необхідність у доповненні ст. 26–1 КЗпП України положенням наступного змісту:

«Стаття 26–1. Визначення критеріїв оцінки та допустимості результатів випробування при прийнятті на роботу

Умова про випробування, що застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу, повинна містити критерії оцінки проміжних та кінцевих результатів випробування, що мають відповідати Типовим критеріям оцінки результатів випробування при прийомі на роботу, затвердженим наказом Міністерства соціальної політики України».

У зв'язку із цим виникає потреба у додатковому розробленні та затвердженні вказаних Типових критеріїв, в яких мають міститись наступні положення: принципи випробовування та заборона дискримінації працівників під час випробування; методологія визначення допустимих критеріїв оцінки результатів випробування, що мають бути прозорими, справедливими, достатніми й побудованими за такою шкалою: «критично негативні результати», «негативні результати», «допустимі результати» та «позитивні результати».

9. Закріпити обов'язок роботодавця попереджувати працівника про звільнення у термін, що вираховується на основі вислуги років працівника, а також забезпечувати право працівника на працю у частині пошуку нової роботи протягом періоду, що передує звільненню. В підрозділі 4.1 цієї дисертації нами було обґрунтовано важливість регламентації різних термінів попереднього повідомлення про звільнення в залежності від вислуги років цього працівника у одного і того ж роботодавця. Такий обов'язок опосередковано випливає з Хартії основних прав Європейського Союзу 2000 року [470, p. 1–22] та прямо встановлюється у національному законодавстві держав-членів та асоційованих держав Євросоюзу. Так, приймаючи до уваги Закон Франції «Про трудовий договір» 1963 року [476, p. 160], Закон Князівства Монако «Про вихідну допомогу у зв'язку зі звільненням найманих працівників» 1968 року [539, p. 500], Закон Республіки Греція «Реформування трудової інспекції, механізми соціального забезпечення та інші положення» 2011 року [557, p. 3529–3596],

пропонуємо викласти ч. 1 ст. 49–2 КЗпП України «Порядок вивільнення працівників» у наступній редакції:

«1. Про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці

Загальний строк попередження працівників про наступне вивільнення продовжується у разі якщо: працівник перебував у трудових правовідносинах з роботодавцем більше шести місяців, але менше одного року – на п'ять днів; працівник перебував у трудових правовідносинах з роботодавцем більше одного року – на сім днів за кожен повний рік перебування з роботодавцем у правовідносинах та на п'ять днів за неповний рік перебування з роботодавцем у правовідносинах.

Загальний строк попередження працівників про наступне вивільнення не може продовжуватись більше ніж на чотири місяці».

Поряд із цим, враховуючи важливість гарантій забезпечення права працівника, якого персонально попередили про наступне вивільнення, на пошук іншої роботи, що передбачені вказаними вище законодавчими актами Франції, Монако та Греції, вважаємо виправданим також доповнити діючий КЗпП України ст. 49–2а (послідовно передує ст. 49–4 Кодексу), виклавши її у такій редакції :

«Стаття 49–2а. Гарантії забезпечення права працівника, якого персонально попередили про наступне вивільнення, на пошук іншої роботи

1. З моменту отримання персонального попереднього повідомлення про наступне вивільнення у сенсі ст. 49–2 цього Кодексу такий працівник повинен безперешкодно забезпечуватись дванадцятьма вільними оплатними годинами на тиждень з робочого часу для пошуку іншої роботи.

2. Про час відбуття з робочого місця з метою пошуку іншої роботи працівник повинен попередити роботодавця у розумний строк, що визначається за угодою сторін.

3. Час відбуття з робочого місця працівника з метою пошуку іншої роботи може використовуватись працівником лише для пошуку іншої роботи.

Факт цільового використання працівником часу відбуття з робочого місця підтверджується листом про використання такого часу, який видається роботодавцем, котрий планує вивільнити працівника, та заповнюється іншим роботодавцем, з яким працівник має намір укласти трудовий договір.

У листі про використання часу відбуття-прибуття працівника міститься: найменування, адреса реєстрації роботодавця, який вивільнює працівника, час відбуття з робочого місця (заповнюється роботодавцем, який вивільнює працівника, за підписом працівника), найменування, адреса реєстрації роботодавця, з яким працівник має намір укласти трудовий договір, час початку і завершення співбесіди (заповнюється роботодавцем, з яким працівник має намір укласти трудовий договір, за підписом працівника), час прибуття працівника на робоче місце (заповнюється роботодавцем, який вивільнює працівника, за підписом працівника).

Лист про використання часу відбуття-прибуття працівника невідкладно передається після прибуття працівника на зберігання роботодавцю, який надає працівнику завірену копію цього документа.

4. Нецільове використання працівником часу відбуття може розцінюватись в якості прогулу.

5. Необґрунтована відмова у наданні працівнику можливості оплатно відбувати з робочого місця в робочий час для пошуку іншої роботи є грубим порушенням трудового законодавства».

10. Підвищити рівень забезпечення свободи праці працівників під час масового вивільнення, зважаючи на вимоги Директиви Ради ЄС «Про наближення законодавств держав-членів щодо колективного звільнення» 98/59/ЄС [519]. Як вже нами зазначалось в підрозділі 3.1 цієї дисертації, значним недоліком чинного законодавства про працю є відсутність норм про

обов'язок роботодавців надавати представникам працівників необхідного мінімуму інформації, перелік якої закріплено у ст. 2 Директиви, а також норми про час реалізації масового вивільнення у сенсі ст. 4 Директиви. На підставі цього пропонуємо доповнити Закон України «Про зайнятість населення» наступними статтями:

«Стаття 48–1. Інформування представників працівників про масове вивільнення

1. З метою надання можливості профспілкам висловлювати конструктивні пропозиції з приводу масового вивільнення працівників роботодавець зобов'язаний в зручний момент під час консультацій: 1) надавати їм усю необхідну інформацію; 2) за будь-яких обставин письмово повідомляти їх про: а) мотиви вивільнення, що планується; б) кількість і категорії працівників, що вивільняються; в) середню кількість і категорії працівників; г) період, в який планується здійснити вивільнення; ґ) критерії, що застосовувались при визначенні працівників, які вивільняються, що передбачені національним законодавством чи практикою; д) методи обчислення будь-яких компенсаційних виплат, крім тих, що випливають з національного законодавства та/або практики».

«Стаття 48–2. Набрання чинності масового вивільнення

1. Масове вивільнення, про планування якого було повідомлено державну службу зайнятості, набирає чинності не раніше 30 днів після повідомлення.

2. Державна служба зайнятості, яку було повідомлено про масове вивільнення, може відкласти момент набрання чинності масового вивільнення на 30 днів, якщо проблеми, що спричинені запланованим масовим вивільненням, не можуть бути вирішені в достатній мірі за 30 днів.

Повторне відкладення моменту набрання чинності масового вивільнення, якщо проблеми, що спричинені запланованим масовим вивільненням не можуть

бути вирішені в достатній мірі за 60 днів, може відбуватись одноразово на 14 днів за погодженням Міністра соціальної політики України».

11. Забезпечити свободу праці працівників (кредиторів-працівників) у разі банкрутства роботодавця, зважаючи на вимоги Конвенції МОП про захист вимог працівників у разі неплатоспроможності роботодавця № 173 [299] та директив Ради ЄЕС «Щодо приведення у відповідність законів держав-членів ЄЕС з питань захисту прав працівників при передачі підприємства або частини підприємства» 1977 року 77/187/ЄЕС [518], «Про зближення законів держав-членів, які стосуються захисту працівників у разі неплатоспроможності роботодавця» 1980 року 80/987/ЄЕС [520]. Як нами вже зазначалось у підрозділі 3.1 цього дисертаційного дослідження, нестабільність економічного та фінансового становища роботодавця прямо відображається на стані забезпечення свободи праці найнятих цим роботодавцем працівників. При цьому діюче та проектне трудове законодавство не захищає свободу працівників у зазначених випадках в необхідній мірі (тобто не в тій мірі, що гарантується МОП та Радою ЄС), а законопроекти «Про захист грошових вимог працівників у разі банкрутства роботодавця» 2007 року [300], 2009 року [301] та «Про Фонд гарантованих трудових виплат» [350], які мали адаптувати українське трудове законодавство з цих питань, до сьогодні не були прийняті. У зв’язку із тим, що вказані законопроекти є такими, що в повній мірі відповідають європейському трудовому праву, вважаємо, що окремі їх норми мають бути відображені в діючому КЗпП України (питання забезпечення свободи праці працівників у разі банкрутства роботодавця має бути врегульоване нормами Кодексу, а не окремим актом, що буде сприяти систематизації, кодифікації трудового права). У зв’язку з викладеним, зважаючи на проектні норми зазначених законопроектів, пропонуємо доповнити КЗпП України главою VIII-А «Гарантії та компенсації для працівників у разі банкрутства роботодавця», яка має складатись з таких норм: ст. 129–1

«Принципи захисту грошових вимог кредиторів-працівників», ст.129–2 «Грошові вимоги, що підлягають компенсації за рахунок коштів збору (обов'язкового платежу)», ст.129–3 «Розмір виплат, що підлягають компенсації за рахунок збору», ст.129–4 «Строки і порядок подання реєстру незадоволених грошових вимог», ст.129–5 «Строки і порядок подання заяви (вимоги) на виплату компенсації», ст.129–6 «Фонд гарантованих трудових виплат», ст.129–7 «Джерела коштів Фонду та їх використання», ст.129–8 «Порядок обчислення розміру збору», ст.129–9 «Права, обов'язки та відповідальність Фонду», ст.129–10 «Права, обов'язки та відповідальність роботодавця та ліквідатора роботодавця-банкрута», ст.129–11 «Права кредиторів-працівників», ст.129–12 «Вирішення спорів». Окрім того, в ст. 129–1 має міститись визначення поняття «кредитор-працівник» (колишні працівники ліквідованого підприємства-банкрута, на користь яких здійснюється збір (обов'язковий платіж) на випадок компенсації грошових вимог, визнаних погашеними за недостатністю майна ліквідованого роботодавця-банкрута).

12. Забезпечити свободу праці працівників у разі передачі підприємства або частини підприємства. Як вже нами зазначалось, чинне та проектне законодавство не в повній мірі враховує вимоги Директиви Ради ЄЕС 1977 року 77/187/ЄЕС, внаслідок чого у процесі передачі підприємства або частини підприємства свобода праці працівників знаходиться під значними ризиками її порушення. Для виправлення цієї проблеми вважаємо за доцільне доповнити чинний КЗпП України главою ІІІ-Б «Забезпечення прав працівників при передачі підприємства або частини підприємства у результаті переходу права чи поглинання», що має містити такі норми:

«Стаття 49–5. Передача підприємства або частини підприємства

1. Передачу підприємства або частини підприємства (далі – передача) у сенсі цього Кодексу слід розуміти як процес, що відбувається при переході

підприємства чи його частини до іншого роботодавця в результаті переходу права або поглинання».

«Стаття. 49–6. Забезпечення прав працівників при передачі підприємства або частини підприємства

1. Права та обов'язки передавальної особи (такою є будь-яка фізична або юридична особа, яка внаслідок передачі підприємства або його частини більш не є роботодавцем по відношенню до відповідного підприємства або його частини), що випливають з трудового договору або трудових відносин, існуючих на момент передачі, у значенні, що використовується в статті 49–5 цього Кодексу, переходять до приймаючої особи (такою є будь-яка фізична або юридична особа, яка внаслідок передачі стає роботодавцем по відношенню до відповідного підприємства або його частини).

Окремі обов'язки передавальної особи за зобов'язаннями, що випливають з трудових договорів, котрі були ним укладені до передачі, й можуть продовжувати діяти після такої передачі, визначаються виключно законами України.

2. Після передачі, приймаюча особа продовжує дотримуватись правил та умов, погоджених в колективному договорі, в тому ж обсязі, що і передавальна особа, до моменту завершення або закінчення терміну дії колективного договору, однак не менше одного року.

3. Передача не може розглядатись ні передавальною особою, ні приймаючою особою в якості достатньої підстави для звільнення працівників. Це положення не є перешкодою для звільнення працівників до чи після передачі з економічних, технічних або організаційних причин, які спричиняють зміни в чисельності найманих працівників.

4. Якщо трудовий договір або трудові відносини, перервані через передачу, та коли передача зумовлює значну зміну умов праці, що погіршує становище працівника і такий працівник бажає розірвати трудовий договір на

цій підставі, роботодавець буде розглядатися як відповідальний за припинення трудового договору або трудових відносин.

5. Якщо в результаті передачі підприємство зберігає свою автономію, статус і вид діяльності, представники та представницькі органи працівників, правосуб'єктність яких змінюється такою передачею, не повинні заміщуватись новими представниками.

«Стаття 49–7. Інформування та консультації у зв'язку з передачею

1. Передавальна особа та приймаюча особа зобов'язані інформувати представників своїх працівників, яких стосується передача у значенні, що використовується в статті 49–5 цього Кодексу, про наступне: а) причини передачі; б) правові, економічні та соціальні наслідки передачі для працівників; в) заходи, що передбачені щодо працівників у зв'язку з передачею.

Передавальна особа та приймаюча особа зобов'язані передати зазначену інформацію представникам своїх працівників за тридцять днів до того, як відбудеться передача.

2. Якщо передавальна особа чи приймаюча особа збирається вжити будь-яких заходів стосовно своїх працівників у зв'язку з передачею, ця особа повинна за сорок п'ять днів до того, як відбудеться передача, обговорити заплановані заходи з представниками працівників з метою отримання їх згоди.

3. Інформування і консультації у зв'язку з передачею повинні стосуватись принаймні тих дій, які заплановано здійснити у відношенні працівників.

Інформування та консультації повинні бути проведені завчасно, до здійснення змін в діяльності організації.

4. У тому випадку, коли на підприємстві немає виборних представників працівників, інформування таких працівників повинно бути здійснено за шістдесят днів до того, як відбудеться передача».

13. Забезпечити свободу праці осіб шляхом вдосконалення правового регулювання аутстафінгу. У підрозділі 3.3 дослідження наголошувалось на

потребі комплексного врегулювання в Україні такої моделі трудових правовідносин як аутстаффінг. Вбачається доцільність у доповненні розділу VI Закону України «Про зайнятість населення» відповідними нормами, якими б вирішились проблеми:

1) невизначеності природи таких правовідносин. Слід законодавчо визначити, що зазначені правовідносини є трудовими (і в межах відносин між аутстафінговим працівником та провайдером, і в межах відносин між аутстафінговим працівником та аутстафінговим роботодавцем), а не, наприклад, цивільними, і на аутстафінгових працівників, відповідно, в повній мірі поширюється трудове законодавство, що дозволяє достатньо захистити свободу праці цих осіб. У такому випадку і на провайдерів, і на аутстафінгових роботодавців також буде поширюватись трудове законодавство, ставлячи перед ними щодо аутстафінгових працівників відповідні обов'язки, що перешкоджатимуть порушувати свободу праці цих категорій працівників. Таким чином, цивільними правовідносинами в цьому процесі будуть лише відносини між провайдером та аутстафінговим роботодавцем, що в достатній мірі не спричинятиме загроз для рівня забезпечення свободи праці аутстафінгових працівників;

2) правового оформлення трудових правовідносин між аутстафінговим працівником та аутстафінговим роботодавцем. Попри те, що працівник укладає трудовий договір (основний трудовий договір) із відповідним суб'єктом господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні (провайдер), аутстафери мають також укладати короткий трудовий договір (а не цивільно-правовий договір про надання послуг, оскільки в такому разі працівник втрачає соціальні гарантії, котрі передбачені нормами трудового права), що не повинен суперечити основному трудовому договору й має обов'язково містити: обов'язки аутстаферів; строк дії короткого договору (або має міститись вказівка на певну обставину, за виникнення якої відповідний

короткий договір вичерпується, наприклад, аутстафінговий роботодавець наймає аутстафінгового працівника через провайдера для проведення бухгалтерських робіт; коли такі роботи виконані, короткий трудовий договір має бути вичерпаним); межі юридичної відповідальності в рамках КЗпП України (якщо основним та, відповідно, коротким трудовим договором не передбачається можливість притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності, застосування до працівника такої відповідальності у вказаному об'ємі буде протиправним); умови дострокового припинення короткого трудового договору;

3) посилення юридичної відповідальності провайдерів та аутстафінгових роботодавців за порушення свободи праці та законних інтересів аутстафінгових працівників. Слід передбачити, що провайдер несе відповідальність за порушення, що можуть вчинятись в межах його компетенції (порушення умов основного трудового договору, невидача заробітної плати, ненадання щорічної відпустки, примушення до праці понаднормово тощо), а аутстафінговий роботодавець – в межах своєї компетенції (за порушення короткого трудового договору, навантаження працівника додатковими обов'язками, котрі не передбачені основним та коротким трудовим договором; спричинення працівнику матеріальної чи моральної шкоди; незаконне притягнення працівника до матеріальної чи дисциплінарної відповідальності тощо).

14. Обмежити свободу праці, що реалізується за рахунок використання державної, комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації, яка стала відома працівнику під час виконання трудових відносин і яку ця особа не може розголошувати. Як нами зазначалось в підрозділі 3.1 цієї дисертації, вказане питання не врегульоване діючим трудовим законодавством (наразі врегульовується цивільним законодавством) та не в достатній мірі відображене в проекті ТК України. На цій підставі пропонуємо доповнити діючий КЗпП України (викласти в новій редакції ст. 43 проекту ТК) статтею 21–1 «Умови

трудового договору щодо нерозголошення та заборони несанкціонованого використання державної, комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації», виклавши її у такій редакції:

«1. У разі, коли працівника приймають на роботу чи трудовий договір з працівником змінюється, що зумовлює допуск його до державної таємниці, цьому прийняттю на роботу та зміні трудового договору має передувати надання цим працівником заяви про взяття на себе зобов'язання щодо нерозголошення державної таємниці.

2. У разі, коли працівник має виконувати свою трудову функцію за рахунок доступу до комерційної та іншої конфіденційної інформації підприємства, роботодавець під час укладення трудового договору має право вимагати, щоби працівник додатково підписав угоду про нерозголошення цієї таємниці протягом визначеного періоду.

3. На вимогу роботодавця під час укладення трудового договору до нього включається умова про невикористання працівником після розірвання трудового договору комерційної таємниці або іншої захищеної законом інформації. Строк заборони використання такої комерційної таємниці або іншої захищеної законом інформації не може перевищувати десяти років.

У тому разі, якщо автором чи співавтором таємниці або захищеної законом інформації стає працівник, умови невикористання цієї інформації таким працівником після розірвання трудових правовідносин оформляються угодою, яка долучається до трудового договору. В умовах такої угоди може передбачатись щомісячна компенсація працівнику за невикористання ним таємниці чи інформації, автором чи співавтором якої він є.

4. Відмова працівника включити відповідні умови до трудового договору за наявності в роботодавця права вимагати їх включення є підставою для відмови у прийнятті на роботу, а якщо трудові відносини вже виникли – для їх припинення.

5. У разі порушення працівником зобов'язань щодо нерозголошення чи невикористання комерційної таємниці або іншої захищеної законом інформації, він несе відповідальність згідно із законом».

Окрім того, вбачається необхідність у доповненні ч. 1 ст. 40 КЗпП України пунктом 2–1 такого змісту:

«2–1) розголошення чи несанкціоноване використання державної таємниці, комерційної або іншої захищеної законом інформації, що стала відома працівникові, який підписав зобов'язання про її нерозголошення та невикористання, або трудовий договір укладено з умовою про нерозголошення та невикористання цієї інформації у зв'язку з виконанням трудових обов'язків».

Разом із тим, виходячи із висновків, сформульованих нами в підрозділах 3.2 та 3.3 дослідження, можемо стверджувати, що практичні проблеми забезпечення свободи праці обумовлені не стільки недосконалістю правових норм про цю свободу, скільки, насамперед, їх декларативністю. Розглянутий вище досвід правового регулювання свободи праці в державах колишнього СРСР, а також аналогічний досвід країн Азії, Африки та Океанії яскраво демонструють шкідливість декларативного врегулювання свободи праці на національному рівні. Так, незважаючи на те, що в Руанді, Бурунді, Індонезії та в окремих державах колишнього Радянського Союзу трудове законодавство містить усі (чи більшість з таких) важливі норми та стандарти свободи праці, а в державах цивілізованої частини Європи, в яких трудове законодавство є обмежено соціальним чи навіть підкреслено ринковим, свобода праці осіб більшою мірою забезпечена, оскільки норми про свободу праці, що містяться в їх законодавстві (хоча вони, здебільшого, менш сприятливі, ніж в Україні чи в країнах Азії, Океанії, Африки), виконуються на практиці.

Тобто рівень реального забезпечення свободи праці в нашій державі може бути підвищений навіть з існуючими законодавчими стандартами свободи праці (проте це не означає, що трудове законодавство не повинно бути переглянуте,

зокрема за вказаними вище питаннями) при умові, що ці законодавчі норми будуть уточненні у відповідних програмах дій, які унеможливлять ігнорування компетентними органами державної влади їх обов'язку щодо реалізації норм про свободу праці.

У зв'язку із цим пропонуємо ухвалити на загальнодержавному рівні Національну стратегію утвердження свободи праці в Україні на 2017–2027 роки (далі – Національна стратегія утвердження свободи праці), що буде узгодженою системою цілей, заходів, умов та інструментів, які органи державної влади та органи місцевого самоврядування реалізовуватимуть у межах своєї компетенції в питанні утвердження й забезпечення свободи праці в країні, протидіючи усім формам і проявам дискримінації на ринку праці, особливо щодо певних осіб чи груп осіб, які зазнають обмежень прав і свобод у суспільстві через властиві їм певні індивідуальні характеристики, до яких слід віднести: людей похилого віку, осіб з інвалідністю, внутрішньо переміщених осіб (у зв'язку із тимчасовою окупацією АР Крим та м. Севастополь, а також у результаті злочинної діяльності злочинних угруповань у Донецькій та Луганській областях), демобілізованих бійців антитерористичної операції на сході України та інших осіб, які зазнають дискримінації [див. дет.: 112, с. 55–58].

У вступній частині цієї Стратегії необхідно сформулювати підстави та мету її розробки й ухвалення. Основна мета цього документу є більш ніж очевидною й полягає у цілковитому забезпеченні свободи праці в Україні настільки, наскільки це можливо, враховуючи актуальні соціально-політичні та економічні проблеми, які можуть бути послаблені у результаті реального забезпечення свободи праці. Що ж стосується похідної мети Стратегії, то така є комплексом стратегічних цілей цього документа, досягнення яких забезпечить належний контроль за дотриманням і скороченням кількості порушень права на працю в Україні, а також правових гарантій рівності та недискримінації на ринку праці, головним чином за рахунок: а) приведення у відповідність

національного трудового законодавства та судової практики в частині захисту свободи праці до міжнародних та європейських стандартів; б) підвищення ефективності системи моніторингу дотримання правових стандартів рівності та недискримінації у діяльності державних органів та осіб приватного права; в) підвищення ефективності та оптимізація реагування на окремі або системні прояви порушення свободи праці на українському ринку праці; г) підвищення ефективності та оптимізація системи просування принципів рівності та недискримінації на ринку праці шляхом інформування та підвищення рівня обізнаності з цього питання.

Основними підставами ухвалення Національної стратегії утвердження свободи праці будуть: а) нормативно-правові підстави (норми міжнародного трудового права, а також законодавства про працю, що регулюють питання свободи праці та потребують програмного втілення на практиці); фактичні підстави (реальний стан забезпечення свободи праці вказує на те, що ця свобода має забезпечуватись методично та структуровано). Відтак основними причинами, за якими доцільним і виправданим є прийняття цього документа у сфері праці, слід назвати: а) порушення свободи праці та пов’язаних із цією свободою прав людини, гарантованих міжнародно-правовими актами права прав людини, Конституцією України та трудовим законодавством нашої держави, у значній кількості випадків ведуть до порушення переважної кількості соціальних, політичних та економічних прав людини, підривають нормальне функціонування ринку праці, унеможливлюють становлення ринкової економіки, а разом із тим перекреслюють демократичний розвиток держави; б) забезпечення принципу свободи праці позитивно відображається на рівні економічного розвитку держави, її інвестиційної привабливості; в) порушенням свободи праці людини та пов’язаних із цією свободою прав людини найчастіше піддаються представники груп меншин, групи осіб чи окремі особи, які є носіями певних ознак, що сукупно загострює соціально-

економічну кризу в державі, культивує неповагу до принципів рівності осіб, що на законних підставах проживають на території України; г) утвердження свободи праці в нашій державі відповідає тенденціям щодо європеїзації діючого трудового законодавства.

Основними принципами Стратегії мають бути: а) гарантування рівності та недискримінації у забезпеченні свободи праці; б) відкритість і прозорість реалізації положень цього документа з метою максимального залучення до її реалізації та моніторингу всіх заінтересованих сторін; в) конкретність, досяжність цілей та можливість вимірювання очікуваних результатів реалізації Національної стратегії утвердження свободи праці; г) дотримання принципу добросовісності при тлумаченні та реалізації мети, завдань і цілей цього документа; ґ) планування розподілу фінансових та інших ресурсів, виходячи з необхідності досягнення цілей документа; д) постійна актуалізація завдань та цілей Національної стратегії утвердження свободи праці з урахуванням мети цього документа.

Основоположні цілі Національної стратегії утвердження свободи праці мають конкретизуватись відповідними стратегічними завданнями. Так, ціль Стратегії, що передбачає приведення у відповідність національного трудового законодавства та судової практики в частині захисту свободи праці до міжнародних та європейських стандартів, повинна передбачати наступні завдання: а) проведення періодичних оцінок чинного законодавства на відповідність правовим стандартам у сфері рівності та недискримінації; б) проведення постійного моніторингу проектів законів, поданих на розгляд до парламенту, щодо їх відповідності правовим стандартам у сфері праці, а саме відповідності принципу свободи праці; в) здійснення постійного моніторингу проектів постанов уряду на відповідність правовим стандартам у сфері праці, а саме відповідності принципу свободи праці; г) проведення аналізу практики застосування законодавства про працю та діючих норм про свободу праці,

регламентованих актами інших галузей права, а на основі цього аналізу – опрацьовування пропозицій щодо внесення поправок до норм законодавства, що врегульовують свободу праці в Україні; ґ) ініціювання розробки та прийняття стандартів експертизи свободи праці та впровадження механізмів її проведення; д) ініціювання розробки та прийняття стандартів та процедур щодо імплементації позитивних дій з приводу свободи праці; е) ініціювання розроблення дієвої системи збору відповідних статистичних даних для підтримки імплементації, а також оцінки ефективності реалізації норм законодавства про свободу праці; є) проведення консультацій з Вищим спеціалізованим судом України з розгляду цивільних і кримінальних справ та Вищим адміністративним судом України щодо узагальнення практики застосування судами першої інстанції та апеляційними судами законодавства про свободу праці, забезпечення рівності та недискримінації на ринку праці (що охоплює приватний та публічний сектор) та підготовки відповідних роз'яснень з питань застосування зазначеного законодавства; ж) опрацювання Конституційною Асамблеєю норм щодо свободи праці, а також рівності та недискримінації на ринку праці та захисту свободи праці малозахищених груп людей з метою їх закріплення у новій редакції Конституції України; з) ініціювання питання розробки та прийняття урядом плану заходів із утвердження свободи праці в Україні; и) ініціювання питання приєднання та ратифікації відповідних міжнародних нормативно-правових документів про свободу праці, проведення подальшої європеїзації трудового законодавства в частині свободи праці на основі відповідних директив та регламентів Європейського Союзу.

Така основоположна ціль Національної стратегії утвердження свободи праці як підвищення ефективності системи моніторингу дотримання правових стандартів рівності та недискримінації у діяльності державних органів та осіб приватного права має реалізовуватись у вирішенні наступних завдань: а)

розробка стандартів ефективного моніторингу діяльності державних органів та осіб приватного права у сфері рівності й недискримінації осіб, що реалізують свою свободу праці; б) проведення періодичних перевірок державних органів та осіб приватного права на дотримання правових стандартів забезпечення та захисту свободи праці; в) проведення постійного моніторингу засобів масової інформації щодо інформації про порушення свободи праці, визначення та здійснення відповідних заходів реагування; г) здійснення періодичних запитів до правоохоронних органів та інших органів державної влади щодо отриманих ними скарг на дискримінацію осіб, що реалізують свободу праці, та вжитих ними заходів; ґ) підготовка та оприлюднення тематичних доповідей щодо дотримання правових стандартів свободи праці в Україні; д) проведення аналізу системних проблем дотримання, забезпечення та захисту свободи праці в нашій державі. Важливо звернути увагу на те, що реалізація вказаних стратегічних завдань, поряд з іншим, також буде сприяти частковому вирішенню такої проблеми забезпечення свободи праці як низький рівень правової обізнаності та правосвідомості громадян України.

Підвищення ефективності та оптимізація реагування на окремі або системні прояви порушення свободи праці на українському ринку праці має реалізовуватись у процесі вирішення таких стратегічних завдань: а) своєчасне та повне реагування на скарги щодо порушення свободи праці роботодавцями та органами державної влади чи органами місцевого самоврядування; б) ініціювання судового розгляду справ щодо порушення свободи праці; в) розроблення та внесення рекомендацій до державних органів та осіб приватного права щодо застосування позитивних дій для утвердження свободи праці відповідно до міжнародних та європейських стандартів.

Стратегічна ціль Національної стратегії утвердження свободи праці, що виражається у підвищенні ефективності та оптимізації системи просування принципів рівності та недискримінації на ринку праці шляхом інформування та

підвищення рівня обізнаності з цього питання має реалізовуватись у ході виконання таких стратегічних завдань: а) широке розповсюджування інформації про діяльність державних органів щодо вирішення проблем утвердження свободи праці, меж компетенції державних органів у вирішенні цих питань, а також їх повноважень та відповідні процедури розгляду скарг (звернень) про порушення свободи праці; б) розробка та проведення повноважними органами влади держави інформаційної кампанії з питань утвердження свободи праці; в) сприяння проведенню тренінгів, семінарів з питань утвердження свободи праці та, зокрема рівності і недискримінації на ринку праці, для широкого кола цільових груп.

Відтак, результатом виконання Національної стратегії утвердження свободи праці має стати: а) запровадження системного підходу до виконання завдань та забезпечення узгодженості дій органів державної влади та органів місцевого самоврядування у сфері свободи праці; б) створення в Україні ефективного (доступного, зрозумілого, передбачуваного) механізму реалізації та захисту свободи праці; в) інформованість суспільства про свободу праці та можливості людини на ринку праці. При цьому для досягнення найбільш ефективних результатів у питанні вирішення проблем утвердження свободи праці в нашій державі слід переглянути повноваження Державної служби України з питань праці в частині впливу на утвердження свободи праці. На нашу думку, Держпраці в подальшому має виконувати реальні правозахисні функції у сфері праці та, відповідно, стати основним уповноваженим суб'єктом, що повинен реалізувати мету, завдання та цілі Національної стратегії утвердження свободи праці.

Окремою невідкладною універсальною проблемою, котра загрожує свободі праці в Україні й стосуються всіх осіб, що на законних підставах проживають на території нашої держави, є економічна криза. Певна річ ця економічна криза є наслідком низки факторів, що ніяким чином не випливають

з трудових правовідносин, однак ці фактори, безумовно, негативним чином впливають на стан забезпечення свободи праці в Україні, а, значить можуть бути значно послабленими у результаті впровадження антикризових заходів на ринку праці. Щонайперше це стосується вирішення проблеми відсутності ефективних економічних, організаційних, а також правових механізмів, що були б направлені на стимулювання прагнення роботодавців, а також органів чи посадових осіб, що представляють роботодавців, до дотримання законності в сфері трудових відносин та у сфері зайнятості. На вирішення цих завдань мають бути направлені: пропагандистські заходи (інформаційна кампанія в рамках Національної стратегії утвердження свободи праці має також бути направлена на підвищення авторитету тих роботодавців, які сприяють забезпеченню свободи праці на ринку); а також економічні заходи (створення системи податкових економічних преференцій роботодавців, які наймають осіб з інвалідністю, жінок, людей похилого віку, представників інших груп осіб, які найбільше дискримінуються на ринку праці; при цьому підтримка роботодавцями дискримінованих груп осіб має відбуватись за принципом рівних можливостей).

Правове регулювання свободи праці в сучасній Україні також має вдосконалюватись і за рахунок вирішення інституційної проблеми забезпечення свободи праці, яка паралельно дозволить частково вирішити проблеми бюрократизації, а, відповідно, і хабарництва. З одного боку, як вже пояснювалось вище, інституційна проблема частково буде вирішена шляхом розширення повноважень Держпраці України, а з іншого боку – шляхом створення та функціонування спеціалізованих трудових судів за прикладом тих зарубіжних держав, які були розглянуті в рамках цього дослідження. Наголосимо, що вже тривалий час вчені у галузі трудового права України, українські судді та практикуючі юристи активно дискутують на предмет необхідності запровадження спеціалізованої трудової юстиції, а саме трудових

судів в Україні [див. напр.: 21, с. 156; 65, с. 111; 400, с. 33–34; 445, с. 82]. У рамках цієї дискусії в доктрині трудового права на сьогоднішній день було розроблено різні концепції створення та функціонування трудових судів, зокрема вказані теорії комплексно розроблялись в дисертаційних дослідженнях І.В. Дашутіна [64], К.В. Мельник [189], Д.І. Федини [433] та О.В. Яснолобова [465]. Попри це, створення та функціонування трудових судів до цього часу знаходиться лише в площині теорії, незважаючи на те, що вирішення цієї проблеми буде сприяти оптимізації розв'язання трудових спорів, утвердженню свободи праці та зниженню навантаження на суди загальної юрисдикції.

Окрім того, звернемо увагу на те, що у нашої держави вже є певний досвід функціонування трудових судів, які діяли у період Другої світової війни на окупованих територіях, що знаходились під владою Румунії. Такі суди створювались з метою розвантаження румунських судів загальної юрисдикції від великої кількості скарг, пов'язаних з порушенням трудового законодавства, та, відповідно, були компетентні розглядати спори між роботодавцями (фізичними та юридичними особами, які використовували найману працю) та найманими працівниками. До юрисдикції трудових судів належали справи, які стосувалися: трудових договорів, а також контрактів; усіх питань, пов'язаних з оплатою праці, часу відпочинку та стажування; питань щодо матеріального відшкодування завданих сторонами трудових правовідносин збитків; питання охорони праці, соціального захисту працівників; питання припинення трудових відносин з роботодавцем. Розгляд справ трудовим судом відбувався у складі судді та засідателів (кількість засідателів при трудових судах визначалася міністерством юстиції, а делегувалися вони від підприємств або державних установ за поданням регіональної палати праці). При цьому, як зазначає І.Ж. Торончук, рішення у трудовому суді приймалися більшістю голосів, «але у випадку неможливості отримання більшості суддя сам приймав рішення», яке

«оголошувалось у день закінчення розгляду справи або не пізніше трьох днів після цього головуючим на засіданні» [404, с. 39–40].

На підставі викладеного, пропонуємо розробити та прийняти Закон України «Про трудові суди» й внести відповідні зміни до діючого законодавства про працю, до цивільного й адміністративного процесуального законодавства, а також до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» 2016 року [344]. В ст. 1 пропонованого законодавчого акта необхідно закріпити визначення термінів, які використовуються у відповідних процесуальних правовідносинах. У ст. 2 Закону «Про трудові суди» слід визначити юрисдикцію суду, обмеживши її розглядом спорів у рамках трудових правовідносин та пов'язаних з ними правовідносин (питання дискримінації в галузі трудового права, сексуальних домагань, а також питання притягнення винуватої сторони трудових правовідносин до матеріальної відповідальності, притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності тощо), які виникають у приватному чи публічному секторі. Між тим, враховуючи особливості трудових (службових) правовідносин у публічному секторі, вважаємо, що судді у трудових судах мають спеціалізуватись за відповідними двома напрямками, а саме: судді, які будуть розглядати порушення трудових прав працівників у приватному секторі чи претензії роботодавців приватного сектору до працівників (палата приватного сектора); судді, які розглядатимуть спори з приводу порушення трудових прав працівників державою в особі її органу, а також претензії держави як роботодавця до працівника, який працює на державній службі (палата публічного сектора). Відповідно, ця спеціалізація має стосуватись і членів трудового суду. Зокрема у трудових справах, що повинні розглядатись суддею палати публічного сектора трудового суду, членами суду від держави мають бути державні службовці, делеговані Національним агентством України з питань державної служби (відповідні зміни мають бути внесені у положення про Нацдержслужби [292]), а членами суду від державних службовців, що

захищають свої трудові права, – представники Професійної спілки працівників державних установ України.

У ст. 3 пропонованого законодавчого акта слід визначити склад трудових судів, вказавши, що такий суд повинен складатися з судді та рівної кількості представників працівників і роботодавців. У наведеній нормі документа також необхідно вказати, що суддів по трудових спорах призначають за загальним правилом, передбаченим чинним законодавством, а членів суду, які є представниками сторін трудових правовідносин, – голова обласного суду (членів обласного трудового суду та вищого трудового суду обирає та затверджує голова вищого спеціалізованого суду), ґрунтуючись на списках кандидатів у члени трудового суду, котрі йому надають професійні спілки роботодавців і працівників та які відповідають вимогам цього законодавчого акта.

При цьому в іншій статті мають бути викладені вимоги, що передбачаються для зайняття посади члена трудового суду. Такими вимогами, головним чином, повинні охоплюватись: вік (членом трудового суду може бути лише особа, яка досягла 25–річного віку); рівень освіти (у члена трудового суду повинна бути закінчена повна вища освіта); достатність досвіду (офіційний безперервний трудовий стаж кандидата в члени суду від професійної спілки працівників має бути не менше п’яти років, з урахуванням того, що робота, яку раніше виконував кандидат у члени суду, характеризувалась як моральна, а виконання ним трудових функцій як в повній мірі етичне; офіційний безперервний досвід роботодавця у кандидата в члени суду від професійної спілки роботодавців повинен бути не менше п’яти років, з урахуванням того, що в якості роботодавця такий кандидат не характеризувався як порушник свободи праці й інших трудових прав працівників); володіння державною мовою. Крім цього, у зазначеній статті необхідно передбачити правило, відповідно до якого членами трудових судів не можуть бути призначені особи, які не відповідають

зазначеним вище критеріям, перебувають під опікою чи піклуванням, були притягнуті до юридичної відповідальності за порушення трудового права та умов трудового договору і санкція, що була на них накладена, не скасована у судовому порядку або ж погашена за строком давності, були засуджені за кримінальні правопорушення за рішенням суду, не дивлячись на те, було їх діяння декриміналізоване чи ні. Важливо також врахувати, що повноваження членів трудового суду, яких призначили на посаду вперше, тривають один рік з моменту призначення, а в разі повторного призначення цього ж члена суду на посаду – п'ять років. Займаючи свою посаду, член суду присягає служити державі, сумлінно дотримуючись вимог діючого законодавства, а також сумлінно зберігати таємниці, які йому стануть відомі в процесі розгляду трудових спорів.

У наступній статті Закону України «Про трудові суди» слід передбачити право відводу судді чи члена трудового суду, членів трудового суду (частковий відвід), а також судді та членів трудового суду разом (повний відвід). Повний відвід можна заявляти позивачу чи відповідачу (їх законним представникам), якщо у таких виникають підстави вважати, що має місце зговір між членами трудового суду та суддями, або ж є всі підстави вважати, що конкретний суддя та члени трудового суду не можуть об'єктивно розглянути справу. В окремій статті пропонованого законодавчого акта необхідно передбачити правила самовідводу судді та членів трудового суду.

Також пропонованим законодавчим актом необхідно регламентувати повноваження місцевого, обласного та вищого спеціалізованого трудового суду, а також голів цих судів, порядок їх обрання. Окрім того, слід визначити повноваження Верховного Суду України щодо перегляду рішень трудових судів. На нашу думку, ВСУ в цьому випадку має діяти як найвищий суд у системі судоустрою України, який: забезпечує сталість та єдність судової практики у порядку та спосіб, що визначені процесуальним законом; здійснює

правосуддя як суд першої або апеляційної інстанції в порядку, встановленому процесуальним законом; переглядає справи лише про порушення принципу свободи праці. Процесуальні аспекти функціонування трудових судів, а також розгляду трудових спорів, зокрема спорів про захист свободи праці (також про захист свободи праці, якщо такі порушуються державою), мають врегульовуватись нормами Кодексу трудового судочинства, який необхідно розробити та прийняти до моменту утворення трудових судів у нашій державі.

Вважаємо, що Кодекс трудового судочинства має бути побудований за принципами сучасного цивільного судочинства з урахуванням специфіки розгляду трудових спорів (скорочені строки розгляду справи тощо), а також приймаючи до уваги наявні в спеціальній юридичній літературі підходи до створення та функціонування трудової юстиції. В якості завдань трудового судочинства Кодекс має містити норми щодо оперативного, справедливого та неупередженого розгляду і вирішення трудових спорів з метою захисту порушених, невизнаних або оспорюваних прав і свобод чи законних інтересів сторін трудових правовідносин з приводу праці, що закріплені трудовим законодавством України. Цим кодифікованим законом також має покладатись на трудовий суд обов'язок поважати честь та гідність сторін трудового спору й здійснювати правосуддя на засадах рівності сторін спору перед законом і судом незалежно від будь-яких дискримінаційних ознак. Між тим, цим актом слід закріпити обов'язковість судових рішень трудових судів та вказати на юридичну відповідальність за невиконання рішень суду, що набрали законної сили. Окрема увага у процесі розроблення цього кодифікованого законодавчого акта має бути звернута на комплексне визначення таких понять: трудова юстиція (компетенція судів щодо розгляду трудових спорів; розгляд кількох пов'язаних між собою вимог); склад трудового суду, відводи (склад суду та стандарти відводу доцільно викласти в рамках тих підходів, що нами вище були запропоновані у визначенні складу суду в пропонованому Законі України «Про

трудові суди»); учасники трудових спорів та їх правосуб'єктність, а також інші учасники цього спору (експерти, свідки і т.д.); докази у спорі; процесуальні строки при розгляді трудового спору в трудовому суді; виклики та повідомлення трудового суду; судові витрати сторін трудового спору; заходи процесуального примусу тощо.

Особливої уваги в рамках нашого дослідження також заслуговує вирішення спеціальних проблем забезпечення свободи праці, якими є фактори, що впливають на стан забезпечення свободи праці окремих груп громадян. Щонайперше, розв'язуючи цей комплекс проблем, слід зосередитись на поширенні об'єктивної інформації про трудові можливості представників окремих груп людей та, відповідно, на мінімізації упередженого ставлення роботодавців до представників окремих груп громадян, що дискримінуються на ринку праці роботодавцями, які керуються викривленим розумінням особливостей виконання відповідними групами людей трудових функцій. Так, в рамках реалізації такої стратегічної цілі Національної стратегії утвердження свободи праці як підвищення ефективності та оптимізації системи просування принципів рівності та недискримінації на ринку праці шляхом інформування та підвищення рівня обізнаності з цього питання необхідним буде проведення просвітницької кампанії, спрямованої на роз'яснення об'єктивних трудових можливостей осіб з інвалідністю, дітей (що володіють правом на працю), жінок, представників національних меншостей, різних релігій тощо.

Вирішення зазначеної проблеми допоможе частковому розв'язанню проблеми конкуренції працівників на ринку праці під час економічної «мілітаризації» роботодавців, що направлена на захист їх платоспроможності за рахунок мінімізації витрат на трудовий ресурс. Питання урівноваження конкуренції на ринку праці працівників, що належать до груп, яких найбільшим чином дискримінують у процесі реалізації ними свободи праці, можна також вирішити шляхом запровадження запропонованої вище системи податкового

заохочення роботодавців. Однак слід мати на увазі, що така економічна система заохочень має ґрунтуватись на дотриманні принципу рівних можливостей та первинної витратності роботодавців. При цьому вказана витратність означає, що роботодавець, наймаючи працівників, які для нього є менш ефективним трудовим ресурсом (не за професійними ознаками, а зважаючи на психофізіологічні чи соціальні особливості таких вразливих осіб), має створити такі умови праці для найнятих вразливих осіб, які будуть відповідати стандартам, передбаченим діючим законодавством. Роботодавець, отримуючи податкові преференції за вказаних підстав, фактично отримує публічне «відшкодування» за забезпечення свободи праці осіб, з якими він би не уклав трудовий договір, хоча такі особи й володіють необхідними професійними якостями. Відповідно, вказана рекомендація додатково забезпечить становлення ринкових стандартів на українському ринку праці, а також вирішить конфлікт ринкової та соціальної направленості трудових правовідносин, сучасного трудового права України та ринку праці в нашій державі.

Зважаючи на викладене, необхідним вважаємо вирішення також проблеми неефективності політики квотування робочих місць та відсутність у держави реальних важелів впливу на підприємців у частині адаптації робочих місць до специфічних особливостей осіб з особливими потребами. По-перше, зауважимо, що політика квотування робочих місць не є ринковою, тим більше у тій формі, у якій вона використовується. Окрім того, така політика сприяє зростанню рівня корупції в органах державної влади України. По-друге, зважаючи на те, що трудове право України хоч і є соціально направленим, але має перебудовуватись відповідно до вимог ринку, переосмислюватись повинна і політика квотування робочих місць.

Однак на сьогоднішній день слід погодитись із тим, що існуюча система квотування не повинна зводитися до надання роботодавцями списку вільних вакантних місць, оскільки необхідним в цьому питанні є саме квотування

робочих місць за ознакою виду зайнятості, відповідної для певної категорії осіб, зокрема осіб з певними функціональними порушеннями. В цьому аспекті слушною є думка С.Г. Кузьменка, який вважає, що у нормативно-правових актах необхідно закріпити правило, яким би розширювалась «система працевлаштування за призначенням, що сприяла б закріпленню певних видів зайнятості за інвалідами, тобто резервування специфічних посад для інвалідів у галузях виробництва, громадських службах тощо, які забезпечують пріоритети й переваги для певних груп інвалідів» [167, с. 153]. В подальшому, на наше переконання, система квотування буде в повній мірі вичерпана запровадженням системи податкових преференцій для роботодавців, з яких вже не будуть вимагати сплати «податку» за нестворення робочих місць для певних груп працівників, які потім не витрачаються на забезпечення інтересів тих груп осіб, що начебто захищає держава (насправді ці грошові кошти витрачаються на інші потреби або ж відверто розчиняються в корупційних схемах).

Отже, незважаючи на те, що стан дотримання та забезпечення свободи праці в нашій державі є досить низьким, оскільки забезпечення свободи праці ускладнене низкою традиційних та екстраординарних факторів (агресія Росії проти України та тимчасова окупація АР Крим і м. Севастополь, злочинна діяльність злочинних груп в Донецькій та Луганській області тощо), на сьогодні принцип свободи праці можна утвердити шляхом комплексних довгострокових реформ, які вже найближчим часом позитивно вплинуть на ряд економічних та соціально-політичних кризових явищ в сучасній Україні. Як вбачається з проведеного дослідження, проблеми, які впливають на рівень забезпечення свободи праці в нашій державі, є тісно пов’язаними між собою, а тому вирішення однієї такої проблеми послаблює негативну дію на захищеність свободи праці іншої проблеми. Однак реальне утвердження принципу свободи праці як міжгалузевого принципу права та фундаментального принципу сучасного трудового права можливе лише шляхом комплексної реформи, яка

матиме на меті не лише нормативні та програмні перетворення, але й перетворення інституційного характеру. Саме тому необхідно не лише привести трудове законодавство у відповідність до міжнародного трудового права та права ЄС у частині свободи праці (детальніше про це можна прочитати в дисертаційному дослідженні Л.О. Омельченко [227], а також в наукових роботах таких авторів як Є.В. Краснов (у них розглянуто широкий спектр питань: щодо заборони використання дитячої праці, рівня закріплення в національному законодавстві основоположних міжнародних принципів тощо та інше) [164, с. 177], М.І. Іншин (щодо забезпечення колективних трудових прав відповідно до стандартів законодавства ЄС) [131, с. 67–72], О.А. Телічко (щодо охорони праці) [401, с. 24–30], не лише розробити та ухвалити Національну стратегію утвердження свободи праці в Україні на 2017–2027 роки, але й розширити повноваження Держпраці України, утворити спеціалізовані трудові суди (в рамках концепцій і підходів до трудової юстиції, що вироблені в сучасній доктрині трудового права), які будуть сприяти оптимальному та ефективному захисту свободи праці в нашій державі.

Також слід звернути увагу на те, що проаналізований вище досвід розвинених країн та країн, що знаходяться на нижчих щаблях в рейтингах якості та рівня життя, у порівнянні із викладеними вище існуючими проблемами правового регулювання та практичного втілення принципу свободи праці в Україні, дозволяє стверджувати, що наявність конституційно закріплених та законодавчо забезпечених норм про утвердження свободи праці не є достатнім для реального втілення означеної свободи в трудових відносинах. Окрім належного та якісного правового поля, не менш необхідним все ж є комплексний підхід до вирішення економічних, соціальних та, навіть, культурних проблем в країні.

Підсумовуючи, можемо зробити наступні узагальнюючі висновки.

1. Результати вивчення стану закріплення принципу свободи праці в чинному та проектному законодавстві України про працю, а також зарубіжного досвіду правового регулювання свободи праці вказують на необхідність приведення українського трудового законодавства у відповідність до європейського трудового права та міжнародних конвенцій МОП шляхом вирішення правотворчим способом наступних питань: вдосконалення норм про заборону дискримінації у сфері праці; заборона прямої чи опосередкованої дискримінації в оголошеннях про вакансії; заборона прямої чи опосередкованої дискримінації кандидатів на заміщення вакантної посади; законодавче уточнення групи правових джерел бар'єрів для реалізації особами своєї свободи праці шляхом укладання трудового договору у формі особливих вимог щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я такої особи; встановлення винятків до заборони вимагати при укладенні трудового договору деяких відомостей та документів; уточнення обов'язку щодо надання особами, з якими укладається трудовий договір, відомостей про наявність у них близьких родичів чи свояків серед працівників, з якими цей роботодавець вже уклав трудовий договір; встановлення обов'язку укладати трудовий договір лише в письмовій формі; встановлення обов'язку попереднього визначення критеріїв оцінки та допустимості результатів випробування при прийнятті на роботу; підвищення рівня забезпечення свободи праці працівників під час масового вивільнення, зважаючи на вимоги Директиви Ради ЄЕС 98/59/ЄЕС; забезпечення свободи праці працівників (кредиторів-працівників) у разі банкрутства роботодавця; забезпечення свободи праці працівників у разі передачі підприємства або частини підприємства; обмеження свободи праці, що реалізується за рахунок використання державної, комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації, яка стала відома працівнику під час виконання трудових відносин і яку ця особа не може розголошувати.

2. На підставі сформульованих вище висновків (р. 2 та п.п. 3.2, 3.3, 4.1, 4.2) можна стверджувати, що українське трудове законодавство, хоча на сьогодні більшою мірою й відповідає трудовому праву ЄС та в окремих випадках надає працівникам навіть більші гарантії забезпечення свободи праці працівників, однак на практиці рівень забезпечення свободи праці в Україні є набагато нижчим, аніж в більшості держав Західної Європи. Все це вказує на те, що в нашій державі повторюється помилка більшості країн колишнього СРСР, а також розглянутих у даному дослідженні держав Азії, Африки та Океанії – відсутність в законодавстві про працю стратегічних та програмних документів, котрі б передбачали плани конкретних дій щодо забезпечення свободи праці в країні. Для вирішення цієї проблеми пропонується прийняти Національну стратегію утвердження свободи праці в Україні на 2017–2027 роки – узгоджену систему цілей, заходів, умов та інструментів забезпечення свободи праці в державі.

Висновки до розділу 4

1. Досвід Європейського Союзу як суб'єкта міжнародного права у питанні правового регулювання свободи праці ґрунтується на низці соціальних і економічних наукових теорій та концепцій (зокрема на теорії індустріального та постіндустріального суспільства, а також на теорії конвергенції), а також на передовому світовому досвіді регулювання свободи праці, ураховуючи вимоги ринкової економіки та потреби працівника й роботодавця на ринку праці. Базовими нормами, якими проголошується свобода праці в ЄС, є Хартія основних прав Євросоюзу, що містить не лише загальну характеристику цієї свободи, але й способи її забезпечення (основним таким способом є реалізація колективної політики єдиного ринку та вільного руху трудового ресурсу) Союзом та державами-членами. Уточнюються ці стандарти у нормативно-

правових та правових актах наддержавних інститутів ЄС, головним чином, в директивах та регламентах, а також прецедентній практиці Суду Євросоюзу.

2. Норми про свободу праці, що містяться в Хартії основних прав Євросоюзу, а також у відповідних директивах, регламентах Ради ЄС, Європарламенту, Єврокомісії й рішеннях Суду ЄС, мають пряму дію та є правовими орієнтирами правотворчої діяльності держав-членів Євросоюзу, асоційованих держав, а також третіх держав, які бажають європеїзувати власне трудове законодавство в частині свободи праці. Тому трудове законодавство держав-членів ЄС та асоційованих держав є в переважній своїй частині однаковим з урахуванням особливостей правової культури, специфічних типових та надзвичайних вимог відповідного європейського народу. На цій підставі, наприклад, у Греції правове регулювання свободи праці, ґрунтуючись на загальноєвропейських підходах до утвердження цієї свободи, разом із тим спрямоване на: особливий захист працівників від незаконних звільнень (зумовлено глибокою фінансовою кризою в цій республіці); позаконкурентний доступ молодих людей до ринку праці з тим, щоб вони могли отримати базовий досвід роботи за рахунок укладення спеціальних контрактів учнівства. У свою чергу, трудове право такої мікродержави як Князівство Монако, що досить схоже з французьким трудовим правом та базується на праві ЄС, пріоритетно спрямовує свободу праці на автохтонних підданих Князівства, а задовольнивши їх законні інтереси, – на усіх інших осіб. У процесі реформування трудового законодавства України законодавцем може бути запозичений досвід правового регулювання свободи праці в розглянутих державах-членах ЄС та асоційованих державах Союзу, зокрема, в частині: встановлення обов’язку роботодавця попереджувати працівника про звільнення у термін, що вираховується на основі вислуги років працівника, а також забезпечувати право працівника на працю – право на пошук нової роботи протягом періоду, що передує звільненню; вдосконалення законодавства про заборону дискримінації у сфері праці та

зайнятості; посилення відповідальності за допуск працівника до роботи без укладання з ним трудового договору тощо.

3. Правове регулювання свободи праці в країнах колишнього Радянського Союзу, незважаючи на те, що на перших етапах реформування трудового законодавства було переважно аналогічним радянському, на сьогоднішній день близьке до європейського. Детальне вивчення досвіду країн колишнього СРСР вказує на те, що трудове законодавство досліджуваних держав різниться в частині уточнення дії принципу свободи праці за колом осіб та за спеціальними умовами: ті пострадянські держави, що на сьогодні європеїзують трудове законодавство, більшою мірою наближені в регулюванні свободи праці окремих груп громадян (жінок, осіб з особливими потребами, дітей, трудових мігрантів) до стандартів Євросоюзу; держави, які є прибічниками ідеї відродження СРСР або ж критиками західної демократії, формалізують й спотворюють свободу праці, а в окремих випадках – завуальовано проголошують примус до праці. Особливою проблемою більшості постсоціалістичних держав, що не набули членства в ЄС та не європеїзують трудове законодавство, є недосконаліть правового регулювання свободи праці (відтак, окремі уразливі групи громадян не мають необхідного захисту чи мають такий захист в незначній частині) та відсутність реальних механізмів утвердження цієї свободи на практиці (в розглянутих державах не створено ефективних судових чи квазісудових інститутів захисту трудових прав працівників за прикладом цивілізованих державах Західної Європи). Окрім того, на основі аналізу досліджуваного питання цих пострадянських держав можна змоделювати майбутній стан забезпечення свободи праці в нашій державі, якщо в подальшому у процесі реформування трудового законодавства та здійснення судової реформи в Україні не буде запроваджено, зокрема, трудової юстиції, теоретичні основи створення якої вже в достатній мірі обґрунтовані у рамках української доктрини трудового права.

4. Правове регулювання свободи праці в країнах Азії тісно пов’язане із різноманітними традиціями, культурою права та, в більшості випадків, з релігійним світоглядом народів, які проживають у досліджуваних азійських державах. Вказані фактори сприяли тому, що до останнього часу законодавство країн Азії не характеризувалось однаковими підходами до розуміння свободи праці (як це спостерігається в європейських державах), оскільки, наприклад, в Ізраїлі, Індії, Афганістані, Китаї концептуально по-різному розуміють свободу людини, працю, право людини працювати та не бути примушеним до праці. Поряд із тим, що примус до праці в окремих азійських державах є традиційним, за останні десятиріччя законодавцями більшості цих держав було реформовано трудове законодавство відповідно до стандартів Міжнародної організації праці, хоча окремі норми про заборону примусу до праці, наприклад, в КНР не є реально діючими (є декларативними, програмними). Незважаючи на те, що трудове законодавство країн Азії й по сьогодні не позбавлене впливу традицій, котрі вступають в протиріччя з міжнародним трудовим правом, все ж принцип свободи праці в більшості з них визнаний фундаментальним та відрізняється в правовій регламентації, зважаючи переважно на економічний стан цих держав та їх соціально-політичні особливості (зокрема в Індії та КНР привілейоване становище на ринку праці займають особи, що проживають у сільській місцевості, та меншини). Для України найбільш показовим з розглянутих держав є досвід правового регулювання свободи праці в Індії, яка комплексно врегульовує цю свободу на високому рівні, однак принципово не виконує взяті на себе обов’язки щодо забезпечення свободи праці. Подібно до цієї республіки, українське трудове законодавство містить достатні норми для забезпечення свободи праці та притягнення порушників свободи праці до юридичної відповідальності, однак не має ефективних механізмів їх впровадження в реальну практику,

5. Досвід правового регулювання свободи праці в країнах Африки є неоднорідним та прямо пов'язаним з економічним становищем цих держав (наслідком цього, зокрема, є найвищий рівень безробіття на нашій планеті) й наявністю в них триваючих збройних конфліктів, воєнних дій та злочинів проти людства й людяності (головним чином, геноциду, зокрема, як це мало місце в Руанді та Судані, під час якого були скасовані базові права людини). У таких постконфліктних державах Східної Африки як Руанда та Бурунді свобода праці проголошується на конституційному рівні та якісно уточняється нормами трудового законодавства, які містять: пряму вказівку про право на працю; заборону дискримінації осіб, які реалізують свою свободу праці (наприклад, в повній мірі лібералізовані вимоги до праці трудових мігрантів та не проводиться дискримінаційного розмежування хуту та тутсі); заборону примусу до праці та експлуатації дитячої праці, праці жінок тощо. Незважаючи на достатньо високу якість правового регулювання свободи праці в зазначених африканських державах, у дійсності в Руанді та Бурунді ще широко поширена практика торгівлі людьми, використання рабської праці тощо, а це вказує на те, що норми трудового законодавства про свободу праці в цих державах є, переважно, декларативними. Досвід правового регулювання свободи праці в Руанді та Бурунді, а також реальний стан забезпечення цієї свободи у таких республіках яскраво демонструє для нашої держави, яка на сьогодні знаходиться в стані воєнного конфлікту (за висновками прокурора Міжнародного кримінального суду) у результаті російської агресії, наскільки важливими є вирішення проблем забезпечення свободи праці громадян у період такого конфлікту, а особливо захист свободи вимушених переселенців та біженців. Невирішення українським законодавцем вказаних вище проблем може в подальшому призвести до таких катастрофічних результатів на ринку праці, які до цих пір не можуть подолати розглянуті африканські держави.

6. Досвід правового регулювання свободи праці в державах Океанії є сукупним досвідом, що сформувався під впливом європейського права (як тих, що були метрополіями, так і сучасного європейського права загалом), права окремих сусідніх азійських держав з урахуванням традицій, релігійних доктрин відповідних країн Океанії. Наприклад, в Індонезії свобода праці захищається на конституційному рівні та уточняється в нормах трудового законодавства, аналіз якого дає підстави стверджувати, що релігійні традиції та економічні проблеми цієї держави спотворюють ідею свободи праці: з одного боку, усім громадянам гарантується право працювати та не бути примушеним до праці, гарантуються рівні можливості на ринку праці, вразливим групам громадян гарантується привілейоване становище на ринку праці, а з іншого – захист на ринку праці права на працю осіб похилого віку пов'язаний із тим, що держава фінансово не зацікавлена в їх соціальному забезпеченні; захист жінок прив'язаний до їх сімейного статусу, на законодавчому рівні визнається неповноцінність жінок як людей, а їх захищеність у рамках трудових правовідносин пов'язується лише з дітонародженням у межах певної кількості народжень ними дітей; попри заборону примусової праці, держава законодавчо не підтримує ініціативи працівника розірвати трудовий договір з роботодавцем, хоча й прямо не забороняє припинення трудових правовідносин, обмежуючись встановленням низки бар'єрів для їх припинення. Результатом такого правового регулювання праці є низький рівень зайнятості в Індонезії та забезпечення свободи праці, що додаткового загострює фінансову кризу в державі. В останні роки у цій країні урядом приймаються різні програми та плани дій щодо підвищення рівня забезпечення свободи праці задля активізації економіки за рахунок активізації ринку праці та зменшення навантаження на державний бюджет у зв'язку із соціальним забезпеченням безробітних. Однак у результаті тривалої політики врегулювання свободи праці декларативними нормами Індонезії сьогодні досить важко вирівняти стан забезпечення свободи праці до допустимого рівня.

Вказаний досвід правого регулювання свободи праці яскраво демонструє для України, які негативні наслідки зумовлює декларативний захист свободи праці, зокрема для економіки держави, та наскільки важко подолати в подальшому ці негативні наслідки.

7. Досвід правового регулювання свободи праці розвинених держав Європи, правове регулювання свободи праці на рівні ЄС, необхідність європеїзації трудового законодавства України, а також результати, отримані в дослідженні, вказують на необхідність комплексного перегляду правового регулювання свободи праці в України, зокрема наступним шляхом: вдосконалення норм про заборону дискримінації у сфері праці; встановлення заборони не лише на пряму, але й на опосередковану дискримінацію в оголошеннях про вакансії; встановлення заборони прямої чи опосередкованої дискримінації кандидатів на заміщення вакантної посади; законодавчого уточнення групи правових джерел бар'єрів для реалізації особами своєї свободи праці; встановлення винятків до заборони вимагати при укладенні трудового договору деяких відомостей та документів; уточнення обов'язку щодо надання особами, з якими укладається трудовий договір, відомостей про наявність у такої особи близьких родичів чи свояків серед працівників, з якими цей роботодавець уже уклав трудовий договір; встановлення обов'язку укладати трудовий договір лише в письмовій формі; встановлення обов'язку попереднього визначення критеріїв оцінки та допустимості результатів випробування при прийнятті на роботу; покладання на роботодавця обов'язку попереджувати працівника про звільнення у термін, що вираховується на основі вислуги років працівника, а також забезпечувати право працівника на працю у частині пошуку нової роботи протягом періоду, що передує звільненню; підвищення рівня забезпечення свободи праці працівників під час масового вивільнення, зважаючи на вимоги Директиви Ради ЄЕС 98/59/ЄЕС від 20 липня 1998 року; забезпечення свободи праці працівників (кредиторів-працівників) у

разі банкрутства роботодавця, зважаючи на вимоги Конвенції МОП № 173 та директив Ради ЄЕС 77/187/ЄЕС від 14 лютого 1977 року й 80/987/ЄЕС від 20 жовтня 1980 року; забезпечення свободи праці працівників у разі передачі підприємства або частини підприємства із врахуванням вимог Директиви Ради ЄЕС 77/187/ЄЕС від 14 лютого 1977 року; забезпечення свободи праці осіб за рахунок удосконалення правового регулювання аутстафінгу, а саме шляхом визначення таких правовідносин у якості трудових та подальшого врегулювання аутстафінгу у вказаній частині в межах трудового законодавства; обмеження свободи праці, що реалізується за рахунок використання державної, комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації, яка стала відома працівнику під час виконання трудових відносин і яку ця особа не може розголошувати.

8. Проблема діючого трудового законодавства України про працю в частині свободи праці полягає у тому, що воно, з одного боку, не в повній мірі відповідає вимогам часу та ринкової економіки, а з іншого – є невиправдано декларативним. Вирішення цієї проблеми полягає в розробці та ухваленні програмного документа, який буде містити конкретні заходи, спрямовані не лише на вдосконалення норм про свободу праці, але й на їх практичну реалізацію в короткостроковій та довгостроковій перспективі. На цій підставі слід ухвалити Національну стратегію утвердження свободи праці в Україні на 2017–2027 роки, яка визначатиме узгоджену систему цілей, заходів, умов та інструментів, які органи державної влади та органи місцевого самоврядування реалізовуватимуть у межах своєї компетенції в питанні утвердження й забезпечення свободи праці в країні, протидіючи усім формам і проявам дискримінації на ринку праці, особливо щодо певних осіб чи груп осіб, які зазнають обмежень прав і свобод у суспільстві через властиві їм певні індивідуальні характеристики, головним чином: люди похилого віку, особи з інвалідністю, внутрішньо переміщені особи, демобілізовані бійці

антитерористичної операції на сході України та інші групи, які зазнають дискримінації.

9. Нинішній стан свободи праці в Україні потребує не тільки вдосконалення правових положень щодо її забезпечення, але й комплекс інституційних та організаційних змін, а саме: розширення повноважень Держпраці, створення трудової юстиції, проведення просвітницько-пропагандистських заходів (наприклад, підвищення авторитету роботодавців, які сприяють утвердженню свободи праці, за аналогією із зеленою економікою) та запровадження відповідних модернізованих економічних заходів (наприклад, податкові преференції).

ВИСНОВКИ

У дисертації подано нове вирішення наукової проблеми щодо побудови концептуальної моделі свободи праці в сучасному трудовому праві України, а також на підставі ґрунтовного аналізу чинного трудового законодавства і проекту ТК України, зарубіжного досвіду в зазначеній сфері сформульовано пропозиції з удосконалення правового регулювання й забезпечення свободи праці в нашій державі. Основні результати дослідження полягають у такому.

1. Свобода – це об’єктивно існуюче в природі явище, яке зумовлене природою й цінністю людини та виражається в людській можливості вільно (без будь-якого фізичного та/або морального впливу) обирати чи відмовлятись від вибору тієї чи іншої доступної для цієї людини (й однаково доступної для всіх людей чи всіх людей з певними об’єктивними ознаками, такими як здібності, навички, уміння тощо) пропозиції, що має своєрідні аналоги (також можливість впливати на формування в реальній дійсності конкретного вибору), та людській здатності нести відповідальність за той чи інший вибір (враховуючи відмову від вибору об’єктивно існуючого варіанта).

Основні умови зовнішньої свободи людини полягають у тому, що держава, в якій перебуває суб’єкт свободи, має реально забезпечувати свободу всіх осіб. Це означає, що в реальній дійсності така держава: 1) не втручається в особисте життя кожної людини; 2) розвивається на принципах демократичного політичного режиму та на принципах ринкової економіки, використовує всі ці принципи на практиці; 3) забезпечує межі свободи людини завдяки діяльності компетентних органів державної влади в межах їх повноважень з дотриманням принципу законності; 4) забезпечує (наскільки це можливо) вибір таким чином, що будь-яка особа має реальну можливість впливати на процес формування вибору, а сам вибір буде доступний для всіх осіб однаковою допустимою

мірою; 5) забезпечує (наскільки це взагалі можливо) вибір, пропонуючи різні альтернативи, уникаючи маніпулювання варіантами вибору та не допускаючи такої маніпуляції іншими суб'єктами; 6) забезпечує можливість захисту особи, свободу якої було порушено, шляхом відновлення свободи, компенсування заподіяної шкоди за рахунок порушника свобод, а також шляхом притягнення його до юридичної відповідальності.

2. У філософсько-правовому контексті свобода праці – це здійснення або ж відмова від здійснення людиною свідомої мети, підпорядкування своєї волі як для досягнення необхідного результату в ході трудової діяльності, так і для самого здійснення трудової діяльності, під час якої ця людина поступається наймачу своєю автономією, якою вона наділена природою та законодавством відповідно до своєї належності до людського виду.

3. Свобода праці як фундаментальний принцип сучасного трудового права, з якого випливає право суб'єктів трудового права на працю та право всіх осіб не працювати, характеризується таким основними ознаками: є усталеним міжгалузевим принципом права, що виступає, у свою чергу, основоположним у трудовому праві; відображається в правах працівника та громадянина, пов'язаних з працею, і в супутніх обов'язках роботодавця, суспільства й держави щодо непорушності свободи праці працівника та громадянина.

Зміст принципу свободи праці як принципу трудового права відображає зміст ширшого соціально-правового явища свободи праці, включаючи в себе відповідні можливості та зобов'язання, тобто систему можливостей людини щодо трудових правовідносин та їх характеру, з одного боку, а також сукупність зобов'язань інших людей і держави щодо непорушності ними зазначеної свободи, сукупність зобов'язань держави щодо забезпечення цієї свободи – з іншого. Відтак, зміст принципу свободи праці становлять такі його складові: 1) комплекс можливостей володіти, користуватись й розпоряджатись правом на працю та правом не працювати, не порушуючи вимог чинного

законодавства про працю й суміжних галузей права; 2) сукупність обов'язків інших осіб (і держави) щодо особи, яка має право на працю та право не працювати; 3) комплекс спеціальних зобов'язань держави щодо утвердження, забезпечення та захисту свободи праці; 4) настання юридичної відповідальності за порушення принципу свободи праці.

Відповідно, особливості принципу свободи праці виражені в його юридично значущих обставинах, а саме: 1) практична поведінка суб'єкта, на якого поширюється принцип свободи праці, що зумовлена дією цього принципу; 2) практична поведінка всіх осіб (враховуючи державу) щодо суб'єкта, на якого поширюється принцип свободи праці, що зумовлена дією цього принципу; 3) забезпечувальна та захисна діяльність держави щодо суб'єкта, на якого поширюється принцип свободи праці, що зумовлена дією цього принципу.

4. Правові джерела свободи праці в Україні є складною системою, що включає такі їх групи: 1) основні (Конституція України; когентні універсальні стандарти та міжнародні договори про працю, ратифіковані Україною в передбаченому порядку; Кодекс законів про працю України; Закон України «Про зайнятість населення»); 2) спеціальні, які діють щодо всіх осіб, на яких поширюється принцип свободи праці в Україні, однак уточнюють окремі аспекти застосовності принципу свободи праці (Закони України «Про охорону праці», «Про відпустки», «Про оплату праці», «Про професійний розвиток працівників»); 3) спеціальні, які діють щодо певної групи осіб, на яких поширюється принцип свободи праці в Україні, уточнюючи питання користування цими групами осіб свободою праці (акти, що конкретизують користування свободою праці: неповнолітніми та малолітніми особами; особами, засудженими до обмеження чи позбавлення волі; особами з інвалідністю; трудовими мігрантами, мігрантами та біженцями); 4) такі, що містять норми, якими на повноважні органи державної влади покладено ті чи

інші обов'язки, пов'язані з утвердженням, охороною й захистом свободи праці (Положення про Державну службу України з питань праці); 5) джерела у формі прецедентної практики Європейського суду з прав людини. Окреме місце в цій групі посідають правові висновки, узагальнення практики та рекомендації Верховного Суду України в частині забезпечення свободи праці.

5. Принцип свободи праці поширений на всіх людей (тобто на всіх, хто володіє трудовою правосуб'єктністю), у зв'язку із чим усі вони володіють, користуються та розпоряджаються цією свободою При цьому потрібно враховувати, що правом на працю люди можуть користуватись лише з досягненням певного віку та лише після вчинення певних юридично значущих дій, а правом не бути примушеним до зайнятості люди володіють та повною мірою користуються й розпоряджаються з моменту свого народження.

Водночас принцип свободи праці в Україні діє неоднаково щодо всіх осіб, які проживають на її території, своєрідно поширюючись на окремі групи людей, які потребують особливого захисту держави, головним чином, на: 1) жінок; незважаючи на те, що жінки та чоловіки реалізують свою свободу праці в Україні декларативно на основі рівних можливостей, жінки, з одного боку, мають привілейоване становище, оскільки їх важко звільнити, коли вони перебувають у стані вагітності тощо, а з іншого – вони не можуть працювати на окремих роботах та за окремих об'єктивних обставин, що зумовлено виправданою політикою держави щодо захисту материнства й охорони дитини та дитинства; 2) неповнолітніх осіб; свобода праці цих осіб уточняється трудовим законодавством та законодавством про дитину й охорону дитинства, встановлюючи певні бар'єри для реалізації цими особами свободи праці, що зумовлено політикою охорони дитинства; 3) осіб з обмеженими можливостями; такі особи можуть реалізовувати свою свободу праці, розраховуючи на рівні можливості в галузі праці та враховуючи, що свобода вибору виду зайнятості інвалідів законодавчо й практично обмежена, передусім, станом їх здоров'я та

низьким рівнем професійної мобільності, що є найважливішою умовою підвищення конкурентоспроможності на сучасному ринку праці; демонструючи прагнення утвердження свободи праці осіб з інвалідністю, держава частково перекладає вирішення проблеми забезпечення свободи праці інвалідів з себе на підприємців, уникаючи повноцінного самостійного захисту цієї свободи; 4) засуджених до обмеження чи позбавлення волі; ці особи, починаючи з 2016 р., можуть реалізовувати свободу праці повною мірою, зокрема їх не можна примушувати до праці, а всі існуючі законодавчі обмеження дії принципу зазначеної свободи ув'язнених зумовлені лише необхідністю дотримання безпеки роботодавців, суспільства та самих засуджених, а також цілями покарання цих осіб, оскільки особа, волю якої було обмежено, фактично обмежується й у питанні користування свободою праці, оскільки на певний строк «вилучається» з вільного ринку праці та може розраховувати лише на працю, яку їй пропонують; 5) трудових мігрантів із числа іноземців та осіб без громадянства, що вже перебувають в Україні на законних підставах; такі особи користуються тими самими правами, що й громадяни України, хоча їх право на працю реалізується на підставі «дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства» і не поширюється на роботи, на яких можуть працювати лише громадяни України; усі обмеження свободи праці іноземців та осіб без громадянства в Україні в частині права на працю, зумовлені такими факторами: національною безпекою; потребою в контролі за залученням праці іноземців для унеможливлення експлуатації мігрантів; протекціоністськими заходами нашої держави на ринку праці, які пом'якшуються лише щодо громадян тих держав, з якими Україна уклала відповідні міжнародні договори про взаємні пом'якшення умов працевлаштування для громадян держав – сторін відповідних договорів, або у випадках, коли висококваліфікованим іноземцям оперативним чином надається громадянство України та посади у стратегічно важливих органах влади нашої держави.

6. Різна дія принципу свободи праці як характеристика закріплення, дотримання та захисту цього принципу державою простежується ~~в~~ поширеності на суб'єктів трудового права залежно від особливих умов, які мають місце в державі, а саме: 1) звичайні умови – стан безпеки в державі оцінюється як надійний (безпечний), а економічне, фінансове, соціально-політичне становище в державі чи окремих її регіонах – як допустимі та контрольовані уповноваженими органами державної влади (за звичайних умов поширення свободи праці на суб'єктів трудового права повинно відповідати стандартам свободи праці, що регламентовані самою державою, та стандартам, що містяться у відповідних міжнародних документах, на виконання яких держава дала згоду); 2) надзвичайні умови – зумовлені чинниками, які непідконтрольні офіційним органам виконавчої влади та є загрозливими для безпеки чи нормального функціонування, існування держави, суспільства та людини, а саме: а) надзвичайні умови, пов'язані з антропогенним впливом (воєнний стан, який передбачає запровадження трудової повинності, що за своєю сутністю є примусовою працею, оскільки відповідає критеріям примусу, однак не вважається такою, оскільки Конституція України прямо вказує на те, що цю повинність не можна вважати примусом; в умовах воєнного стану принцип свободи праці стає умовністю, при цьому порядок та умови його поширення законом чітко не визначено; квазівоєнний стан – правовий режим проведення антитерористичних операцій у державі чи окремому її регіоні; за цього стану умови АТО, зважаючи на існуючий досвід України, не стосуються свободи праці немобілізованих осіб, однак справляють прямий вплив на таких осіб, призводячи до утворення нових категорій громадян: тих, що були вимушені переселитись із зони проведення бойових дій, та тих, що залишились у зоні бойових дій; якщо свобода праці вимушених переселенців і далі забезпечується державою, то така свобода осіб, що залишились на непідконтрольних Уряду України територіях, об'єктивно не забезпечується державою; економічна та

фінансова криза, яка призводить до масових звільнень та скорочення працівників і, відповідно, зниження темпів економічного зростання та збільшення темпів безробіття, яке, у свою чергу, зумовлює знецінення вартості праці, збільшення чисельності порушень трудових прав працівників, головним чином, права на працю, яке держава не завжди спроможна забезпечити); б) надзвичайні умови, викликані природою, головним чином, природні катаклізми та катастрофи, особливо ті, що спричиняють введення надзвичайного стану в державі чи окремому її регіоні (правовий режим надзвичайного стану має низку паралелей з воєнним станом, зокрема передбачає запровадження трудової повинності, хоча його вплив на принцип свободи праці та характер свободи праці протягом усього строку дії цього режиму є більш м'яким: у таких умовах не всі працівники матимуть змогу знаходитись на роботі, а ті, що шукають роботу, зможуть знайти роботу, якщо Президент України, наприклад, обмежить режим в'їзду і виїзду чи запровадить обмеження свободи пересування по території, де вводиться надзвичайний стан).

7. У результаті комплексного аналізу стану закріплення свободи праці в чинному трудовому законодавстві та проекті ТК України про працю, здійсненому за критерієм виділених етапів практичної реалізації особою своєї свободи праці, щодо відповідності чинного трудового законодавства та вказаного проекту стандартам свободи праці, виробленим МОП та ЄС, встановлено: 1) етап добровільної незайнятості цілком урегульований ч. 1, 2 ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення», а також ст. 4 проекту Трудового кодексу України, що достатньою мірою відповідає вимогам конвенцій МОП № 29 та № 105; 2) початковий етап реалізації права на працю (пошук особою роботи на ринку праці) урегульований ч. 1 ст. 5, ст. 6, 10–12 Закону України «Про зайнятість населення», положеннями Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», ч. 1 ст. 24-1 Закону України «Про рекламу», якими свобода праці на цьому етапі забезпечена

на задовільному рівні, хоча й потребує вдосконалення, зокрема в частині заборони опосередкованої дискримінації в оголошеннях про вакансію; 3) етап участі особи в процесі добору кандидатів на заміщення вакансії (співбесіда) недостатньою мірою врегульований чинним трудовим законодавством та проектом ТК України (єдиною нормою, в якій прямо закріплено окремі правила проведення добору кандидатів на заміщення вакантної посади, є п. 1 ч. 5 ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення»), тому потребує значного доопрацювання; 4) етап добору працівників достатньою мірою урегульований ст. 42-1 КЗпП України (ст. 91 проекту Трудового кодексу України), а також положеннями Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення» й низкою інших нормативно-правових актів; 5) етап укладання договору, урегульований ст. 22, 24, 25, 25-1 КЗпП України й ст. 34 проекту Трудового кодексу України, потребує вдосконалення в частині встановлення заборони на укладання трудового договору в усній формі; 6) безпосередній етап реалізації права на працю – перебування у трудових правовідносинах, хоча й досить детально урегульований ст. 21, 31, 32, 46, 50, 62, 63, 67–83, главою VII КЗпП України, положеннями законів України «Про професійний розвиток працівників», «Про відпустки», «Про оплату праці», а також ст. 37, 45, 130, 148–153, 206–245 проекту Трудового кодексу України, потребує подальшої адаптації до норм Європейської соціальної хартії (переглянутої), а також Директиви Європейського Парламенту та Ради 2003/88/ЄС; 7) етап припинення трудових правовідносин (враховуючи вивільнення, скорочення чисельності чи штату працівників) фрагментарно урегульований у ст. 36, 38, 39, 43, 43-1, 45, 49-2, 199 КЗпП України, у ст. 48, п. 2 ч. 3 ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення», ч. 2 ст. 3, ст. 82, 83, 86, 87, 92–97, 101 проекту Трудового кодексу України, тому його необхідно вдосконалювати шляхом приведення чинного трудового законодавства та проекту ТК України про працю у відповідність до

Конвенції МОП № 173, директив Ради ЄЕС 77/187/ЄЕС, 98/50/ЄЕС, 98/59/ЄЕС, 2001/23/ЄС, а також кодифікованої версії Директиви 2008/94/ЄС (у частині передачі підприємства, масового вивільнення працівників та визнання неплатоспроможності роботодавця); 8) етап посттрудових відносин у межах трудового права фрагментарно врегульований лише в проекті ТК України та потребує вдосконалення в частині регулювання впливу на свободу праці працівника з боку роботодавця (колишнього роботодавця) після припинення трудових правовідносин, зокрема щодо неконкуренції, нерозголошення окремої, охоронюваної законодавством інформації.

8. Стан захищеності свободи праці в сучасній Україні є вкрай незадовільним, що пов'язано з негативною дією традиційних та екстраординарних груп факторів. Екстраординарні чинники слід поділяти на три підгрупи: 1) здійснення Урядом України непродуманих реформ (наприклад, пенсійна реформа, що позбавила стимулів до праці працюючих пенсіонерів і сприяла їх частковому відтоку з ринку праці); 2) реалізація політики преференції бізнесу в 2014 р., що проводилась в умовах обмежених можливостей держави оперативно та ефективно вирішити актуальні проблеми сприяння працевлаштуванню осіб і протидіяти «вимушеній» нелегальній зайнятості, зокрема, вимушених переселенців; 3) зовнішня агресія та злочинна діяльність «проросійських» збройних груп на території Донецької й Луганської областей, що спричинили: а) знищення стратегічних промислових потужностей, які забезпечували робочими місцями сотні тисяч осіб; б) розбалансування ринку праці в інших областях України через підвищення кількості пропозиції при незмінності попиту на робочі місця за рахунок вимушених переселенців; в) експлуатацію українських військовополонених на важких і небезпечних роботах тощо.

9. Проблеми, що загрожують свободі праці в Україні, поділено на такі групи:

1) універсальні – проблеми, котрі стосуються всіх суб'єктів свободи праці, а саме: а) недосконаліть нормативного регулювання свободи праці та захисту цієї свободи, ігнорування державою обов'язку реалізовувати норми про свободу праці; б) низький рівень правової обізнаності й правосвідомості громадян України; в) економічні проблеми (поділяються на такі підгрупи: відсутність будь-яких ефективних економічних, організаційних, а також правових механізмів, спрямованих на стимулювання прагнення роботодавців, а також органів чи посадових осіб, що представляють роботодавців, до дотримання законності у сфері трудових відносин та у сфері зайнятості; спад рівня розвитку економіки держави тією мірою, якою він позначається на роботодавцях; збіднінння населення); г) російська агресія та проведення АТО в Донецькій і Луганській областях; порушивши норми міжнародного права, РФ здійснила агресію проти України, що призвело до знищення інфраструктури на тимчасово непідконтрольних Уряду України територіях, зниження інвестиційної привабливості Донбасу, скорочення кількості робочих місць, утворення групи вимушених переселенців тощо; ґ) інституційна проблема (існуючі в державі способи захисту свободи праці не повною мірою є ефективними, зважаючи на кінцевий результат захисту, витрачений час на здійснення захисту, гарантії захисту тощо); д) бюрократизація (формалізм у діяльності органів державної влади, особливо щодо забезпечення свободи праці, ставить під сумнів державний захист свободи праці й підриває авторитет держави, спотворює соціальну спрямованість трудового права, знецінює норми Конституції, в яких проголошено свободу праці, посилює правовий нігілізм у суспільстві та знижує правову свідомість працівників); е) корупція в органах влади;

2) спеціальні – проблеми, які впливають на стан забезпечення свободи праці окремих груп громадян, а саме: а) відсутність об'єктивної інформації з приводу праці представників окремих груп населення та, відповідно, упереджене ставлення роботодавців до таких представників окремих груп (осіб

з інвалідністю, трудових мігрантів, дітей, жінок, представників інших національностей тощо); б) панування на ринку праці правил конкуренції, що конфліктують з принципом соціальної справедливості та не дозволяють окремим групам громадян, яких захищає трудове законодавство, працевлаштуватись, оскільки роботодавці не вважають представників таких груп працівників ефективними в суто економічному сенсі (проблему ускладнює держава, яка, формально захищаючи представників таких груп населення в межах трудового законодавства, робить їх неконкурентними на ринку й ризикованими для роботодавців, оскільки разом з такими гарантіями ефективно не заохочує роботодавців до працевлаштування неконкурентних працівників); в) нецільове використання органами влади коштів чи зловживання коштами, виділеними для працевлаштування представників окремих груп населення; г) неефективність політики квотування робочих місць та відсутність у держави реальних важелів впливу на підприємців у частині адаптації робочих місць до специфічних вимог осіб з особливими потребами.

10. Досвід ЄС як суб'єкта міжнародного права в питанні правового регулювання свободи праці ґрунтується на низці соціальних і економічних наукових теорій та концепцій, а також на передовому світовому досвіді регулювання свободи праці, враховуючи вимоги ринкової економіки та потреби працівника й роботодавця на ринку праці. Базовим документом, що проголошує свободу праці в ЄС, є Хартія основних прав Євросоюзу, положення якої уточнено в нормативно-правових та правових актах наддержавних інститутів ЄС, які мають пряму дію чи потребують обов'язкового впровадження в національне законодавство держав-членів і, відповідно, є правовими орієнтирами правотворчої діяльності держав-членів, асоційованих держав, а також третіх держав, які бажають європеїзувати власне трудове законодавство в частині свободи праці. На цій підставі трудове законодавство держав – членів ЄС та асоційованих держав є, в переважній своїй частині, аналогічним з

урахуванням особливостей правової культури, специфічних типових та надзвичайних вимог того європейського народу, що населяє відповідну державу. Встановлено безумовну корисність для України запозичення окремих здобутків досвіду правового регулювання свободи праці у Франції, ФРН, Греції та Князівстві Монако, зокрема в частині: встановлення обов'язку роботодавця попереджувати працівника про звільнення в термін, що вираховується на основі вислуги років працівника, а також забезпечувати право працівника на працю – право на пошук нової роботи протягом періоду, що передує звільненню; вдосконалення законодавства про заборону дискримінації у сфері праці та зайнятості; посилення відповідальності за допуск працівника до роботи без укладання з ним трудового договору тощо.

Трудове право ЄС у частині свободи праці певним чином вплинуло на становлення сучасного правового регулювання цієї свободи в багатьох країнах колишнього СРСР, котрі успадкували його законодавство, яке заперечувало ідею свободи праці. Детальне вивчення сучасного досвіду країн колишнього Радянського Союзу свідчить, що трудове законодавство досліджуваних держав різниться в частині уточнення дії принципу свободи праці за колом осіб та за спеціальними умовами: ті пострадянські держави, що на сьогодні європеїзують трудове законодавство, більшою мірою наближені в регулюванні свободи праці окремих груп громадян (жінок, осіб з особливими потребами, дітей, трудових мігрантів) до стандартів Євросоюзу; держави, які є прибічниками ідеї відродження СРСР або ж є критиками західної демократії, формалізують і спотворюють свободу праці, а в окремих випадках – завуальовано проголошують примус до праці. Особливою проблемою більшості постсоціалістичних держав, що не набули членства в ЄС та не європеїзують трудове законодавство, є недосконаліть правового регулювання свободи праці (відтак, окремі вразливі групи громадян не мають необхідного захисту чи мають такий захист у незначній частині) та відсутність реальних механізмів

утвердження цієї свободи на практиці. Між тим, приклад пострадянських держав дає змогу змоделювати можливий майбутній стан забезпечення свободи праці в Україні, якщо в подальшому у процесі реформування трудового законодавства та здійснення судової реформи не буде запроваджено, зокрема, трудової юстиції, теоретичні основи створення якої вже достатньою мірою обґрунтовано в межах української доктрини трудового права.

11. Правове регулювання свободи праці в країнах Азії та Океанії тісно пов'язане з різноманітними традиціями, культурою права та в більшості випадків з релігійним світоглядом народів, які проживають у досліджуваних державах. Вказані фактори сприяли тому, що до останнього часу законодавство країн Азії та Океанії не характеризувалось однаковими підходами до розуміння свободи праці (як це спостерігається в європейських державах). Це пояснюється тим, що, наприклад, в Ізраїлі, Індії, Афганістані, Китаї та Індонезії концептуально по-різному розуміють поняття «свобода людини», «праця», «право людини працювати» та «право не бути примушеним до праці». Поряд із тим, що примус до праці в окремих азійських країнах та державах Океанії є традиційним, за останні десятиріччя законодавцями більшості цих держав було реформовано трудове законодавство відповідно до стандартів МОП, хоча окремі норми, які забороняють примус до праці, не є на сьогодні реально діючими (є декларативними, програмними), наприклад у КНР. Достатньо показовим у цьому контексті є приклад Індонезії, де наразі приймається низка програмних документів та планів дій з метою підвищення рівня забезпечення свободи праці громадян з тим, щоб зменшити навантаження на державний бюджет (зменшити видатки на соціальне забезпечення безробітних) й активізувати ринок праці для покращення економічного становища в державі. Однак тривале декларативне забезпечення свободи праці зумовило такі негативні наслідки на ринку праці, які разом із негативним впливом національних традицій не дають змоги оперативно вирішити зазначені

проблеми. Відтак, приклад правового регулювання свободи праці в Індонезії показово демонструє, які наслідки, у тому числі для національної економіки держави, можуть очікувати Україну, якщо вона й у подальшому не буде достатньою мірою врегульовувати та забезпечувати свободу праці в державі.

Правове регулювання свободи праці в країнах Африки є неоднорідним та прямо пов'язаним з економічним становищем цих держав (наслідком цього, зокрема, є найвищий рівень безробіття на нашій планеті) і наявністю в них збройних конфліктів, воєнних дій та злочинів проти людства й людяності. У таких постконфліктних державах Східної Африки, як Руанда та Бурунді, свободу праці проголошено на конституційному рівні та якісно уточнено нормами трудового законодавства, хоча в реальній дійсності ще має місце значне поширення практики торгівлі людьми, використання рабської праці тощо, що вказує на те, що норми трудового законодавства про свободу праці в цих державах є, переважно, декларативними. Такий досвід правового регулювання свободи праці, а також реальний стан забезпечення цієї свободи яскраво демонструють, наскільки важливим є вирішення проблем забезпечення свободи праці громадян у період різних конфліктів, а особливо захист цієї свободи вимушених переселенців та біженців, демобілізованих військових. Зважаючи на це, відзначено, що ігнорування сьогодні українським законодавцем проблем, пов'язаних із забезпеченням свободи праці в державі, може в подальшому призвести до таких катастрофічних результатів на ринку праці, що спостерігаються в африканських державах, які вони не можуть подолати і до цього часу.

12. Виявлені та проаналізовані в ході дослідження проблеми у сфері забезпечення свободи праці, безумовно, потребують вирішення або в певних випадках хоча б мінімізації. Усі сформульовані в межах проведеної наукової розвідки відповідні пропозиції можна згрупувати таким чином:

1) нормативно-правова сфера:

а) досвід правового регулювання свободи праці розвинених держав Європи, правове регулювання свободи праці на рівні ЄС, необхідність європеїзації трудового законодавства України, а також отримані результати проведеного аналізу вказують на необхідність комплексного перегляду правового регулювання свободи праці в Україні, зокрема, у таких питаннях:

– вдосконалення норм про заборону дискримінації у сфері праці, що передбачає доповнення КЗпП України главою І-А «Рівноправне поводження у сфері зайнятості і професійної діяльності», яка повинна складатись з таких норм: ст. 9-2 «Концепція дискримінації», ст. 9-3 «Тягар доказування»;

– заборона опосередкованої дискримінації в оголошеннях про вакансії, що потребує викладення ч. 1 ст. 24-1 Закону України «Про рекламу» та абз. 1 ч. 1 ст. 11 Закону України «Про зайнятість населення» у новій редакції; доповнення ч. 1 ст. 24-1 Закону України «Про рекламу» трьома примітками, в яких треба пояснити поняття прямої та опосередкованої дискримінації у сфері зайнятості населення (щодо розміщення в оголошенні про вакансію певної інформації), а також винятки із цього правила;

– заборона прямої чи опосередкованої дискримінації кандидатів на заміщення вакантної посади шляхом доповнення КЗпП України главою І-Б «Проведення співбесіди з кандидатами на заміщення вакантної посади», в якій необхідно врегулювати такі питання: порядок проведення співбесіди; принципи проведення співбесіди працівниками;

– деталізація законодавчого регулювання (викладення у новій редакції ч. 3 ст. 22 чинного КЗпП України) обмежень у формі особливих вимог щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я особи при реалізації свободи праці;

– встановлення винятків до заборони вимагати при укладенні трудового договору деяких відомостей та документів шляхом доповнення ст. 25 КЗпП України ч. 2, якою передбачити можливість для релігійних та політичних

організацій вимагати при укладанні трудового договору окремих даних, які заборонено вимагати за загальним правилом;

– уточнення обов'язку щодо надання особами, з якими укладається трудовий договір, відомостей про наявність у них близьких родичів чи свояків серед працівників, з якими цей роботодавець уже уклав трудовий договір, шляхом доповнення ст. 25 КЗпП України ч. 3 відповідного змісту;

– встановлення обов'язку укладати трудовий договір лише в письмовій формі шляхом викладення ч. 1 ст. 24 КЗпП України в новій редакції;

– встановлення обов'язку попереднього визначення критеріїв оцінювання та допустимості результатів випробування при прийнятті на роботу, доповнивши чинний Кодекс ст. 26-1 відповідного змісту (додатково потрібно розробити й прийняти Типові критерії оцінювання результатів випробування при прийомі на роботу, що мають бути затверджені наказом Міністерства соціальної політики України);

– покладання на роботодавця обов'язку щодо попередження працівника про звільнення у термін, що вираховується на основі вислуги років працівника, а також щодо забезпечення права працівника на працю в частині пошуку нової роботи протягом періоду, що передує звільненню, шляхом викладення ч. 1 ст. 49-2 КЗпП України в новій редакції відповідного змісту, а також доповнення Кодексу ст. 49-2а (послідовно передує ст. 49-4 Кодексу) «Гарантії забезпечення права працівника, якого персонально попередили про наступне вивільнення, на пошук іншої роботи»;

– підвищення рівня забезпечення свободи праці працівників під час масового вивільнення, зважаючи на вимоги Директиви Ради ЄЕС 98/59/ЄЕС, шляхом доповнення Закону України «Про зайнятість населення» такими нормами: ст. 48-1 «Інформування представників працівників про масове вивільнення», ст. 48-2 «Набрання чинності масового вивільнення»;

– забезпечення свободи праці працівників (кредиторів-працівників) у разі банкрутства роботодавця, зважаючи на вимоги Конвенції МОП № 173 та директив Ради ЄЕС 77/187/ЄЕС і 80/987/ЄЕС, шляхом доповнення КЗпП України главою VIII-А «Гарантії та компенсації для працівників у разі банкрутства роботодавця», яка має складатись з таких норм: ст. 129-1 «Принципи захисту грошових вимог кредиторів-працівників», ст. 129-2 «Грошові вимоги, що підлягають компенсації за рахунок коштів збору (обов'язкового платежу)», ст. 129-3 «Розмір виплат, що підлягають компенсації за рахунок збору» тощо;

– забезпечення свободи праці працівників у разі передачі підприємства або частини підприємства з урахуванням вимог Директиви Ради ЄЕС 77/187/ЄЕС, головним чином, доповненням КЗпП України главою III-Б «Забезпечення прав працівників при передачі підприємства або частини підприємства у результаті переходу права чи поглинання», що має містити такі норми: ст. 49-5 «Передача підприємства або частини підприємства», ст. 49-6 «Забезпечення прав працівників при передачі підприємства або частини підприємства», ст. 49-7 «Інформування та консультації у зв'язку з передачею»;

– забезпечення свободи праці осіб шляхом удосконалення правового регулювання аутстафінгу (виведення персоналу) за рахунок визначення таких правовідносин як трудових (як у межах відносин між аутстафінговим працівником та провайдером, так і в межах відносин між аутстафінговим працівником та аутстафінговим роботодавцем) і подальшого врегулювання аутстафінгу у вказаній частині в межах трудового законодавства, яке є соціально спрямованим та більшою мірою (ніж цивільне право) захищає свободу праці працівників;

– обмеження свободи праці, що реалізується за рахунок використання державної, комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації, яка стала відома працівнику під час виконання трудових відносин і яку ця особа не

може розголошувати, шляхом доповнення чинного Кодексу ст. 21-1 «Умови трудового договору щодо нерозголошення та заборони несанкціонованого використання державної, комерційної таємниці й іншої захищеної законом інформації», а також ч. 1 ст. 40 КЗпП України п. 2-1 відповідного змісту;

б) проблема чинного трудового законодавства України про працю в частині свободи праці також полягає в тому, що, з одного боку, воно не цілком відповідає вимогам часу та ринкової економіки (ст. 24, 25, 26–38 та інші норми КЗпП України, ст. 12 Закону України «Про зайнятість населення»), а з іншого – є невиправдано декларативним (зокрема, ст. 2, 2-1, 21–29 та інші норми КЗпП України, положення Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», що застосовні у сфері праці та зайнятості). Вирішення цієї проблеми полягає в розробці та ухваленні програмного документа, який буде містити конкретні заходи, спрямовані не лише на вдосконалення норм про свободу праці, а й на їх практичну реалізацію в короткостроковій та довгостроковій перспективі. Із цією метою потрібно ухвалити Національну стратегію утвердження свободи праці в Україні на 2017–2027 рр. – узгоджену систему цілей, заходів, умов та інструментів, які органи державної влади та органи місцевого самоврядування реалізовуватимуть у межах своєї компетенції в питанні утвердження й забезпечення свободи праці в країні, протидіючи всім формам і проявам дискримінації на ринку праці, особливо щодо певних осіб чи груп осіб, які зазнають обмежень прав і свобод у суспільстві через властиві їм певні індивідуальні характеристики, до яких належать: особи похилого віку, особи з інвалідністю, внутрішньо переміщені особи, демобілізовані бійці антитерористичної операції на сході України та інші групи, які зазнають дискримінації;

2) інституційна сфера: проблема забезпечення свободи праці в Україні як невідкладна універсальна проблема, яка загрожує свободі праці й стосується

всіх осіб, що на законних підставах проживають на території нашої держави, може бути вирішена інституційним шляхом за двома напрямами:

а) розширення повноважень Державної служби України з питань праці, у результаті чого цей орган влади набуде реальних правозахисних функцій у сфері праці та, відповідно, стане основним уповноваженим суб'єктом, що має реалізувати мету, завдання й цілі Національної стратегії утвердження свободи праці;

б) створення трудових судів, які оптимізують доступ до судового захисту осіб, свободу праці яких було порушено, а також зменшать навантаження на суди загальної юрисдикції (на підставі запропонованих вище Закону України «Про трудові суди», Кодексу трудового судочинства);

3) організаційна сфера: негативні економічні кризові явища на ринку праці, що спричиняють економічну «мілітаризацію» роботодавців, результатом якої є підвищення рівня конкуренції працівників, котра не завжди враховує лише професійні якості працівника, може бути розв'язана за рахунок:

а) комплексу просвітницько-пропагандистських заходів, спрямованих на:

– підвищення авторитету тих роботодавців, які сприяють забезпеченню свободи праці на ринку (за аналогією підвищення авторитету роботодавців, що займаються підприємницькою діяльністю в межах програм зеленої економіки);

– поширення об'єктивної інформації про трудові можливості представників окремих груп населення та, відповідно, мінімізації упередженого ставлення роботодавців до представників окремих груп громадян, що дискримінуються на ринку праці роботодавцями, які керуються викривленим розумінням особливостей виконання відповідними групами людей трудових функцій;

– мінімізацію правового нігілізму з приводу захисту свободи праці й поширення мінімальних знань на ринку праці про обсяг права на працю та свободу від примусової й обов'язкової праці;

б) економічних заходів, пов’язаних із податковими економічними преференціями роботодавців, які укладають трудові договори (на умовах рівних можливостей) з представниками груп населення, яких найчастіше дискримінують у реалізації ними свободи праці. Ця система преференцій ґрунтується на принципі первинної витратності роботодавців, котрий означає, що роботодавець, наймаючи «неефективних» (не в аспекті їх професійних якостей) працівників, має попередньо створити для них такі умови праці, які будуть відповідати встановленим стандартам. Тобто система преференцій полягає в тому, що роботодавець спочатку витрачає власні кошти для того, щоб створити умови для праці представників окремих груп працівників, а наймаючи таких осіб – отримує податкові преференції як публічне «відшкодування» за забезпечення свободи праці вразливих груп населення. Таким чином, система податкових преференцій, крім того, пом’якшить негативний вплив низки спеціальних проблем забезпечення свободи праці, якими є групи факторів, що впливають на стан забезпечення свободи праці окремих груп громадян, а також додатково забезпечить становлення ринкових стандартів на українському ринку праці, частково вирішить конфлікт ринкової та соціальної спрямованості трудових правовідносин, сучасного трудового права й ринку праці в Україні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абсава Н.Д. К вопросу об отчуждении и некоторых его формах. / Н.Д. Абсава // Отчуждение человека в перспективе глобализации мира: Сб. фил. ст. / Под ред. Б.В. Маркова, Ю.Н. Солонина, В.В. Парцвания. – СПб: Изд. «Петрополис», 2001. – Вып. 1. – С. 204–222.

2. Авескулов В.Д. Щодо визначення поняття «щорічна відпустка» / В.Д. Авескулов // Актуальні проблеми держави і права: зб. наук. пр. – 2012. – № 23. – С. 139–144.

3. Агій Я.Ю. Охорона праці у галузі: навч. пос. / Я.Ю. Агій, І.М. Лях. – Ужгород: ПП «АУТДОР-ШАРК», 2015. – 200 с.

4. Александров Н.Г. Советское трудовое право: Учеб. / Н.Г. Александров, А.Е. Пашерстник. – М.: Госюриздат, 1952. – 448 с.

5. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. / Н.Г. Александров. – М: Юрид. изд-во Мин. юст. СССР. – 1948. – 336 с.

6. Алексеев С.С. Собрание сочинений. В 10 т. [+ Справоч. том], Т. 7: Философия права и теория права. / С.С. Алексеев. – М.: Статут, 2010. – 520 с.

7. Альтернативный доклад о состоянии выполнения Конвенции ООН о правах инвалидов. // Уполномоч. Верх. Рады Украины по правам человека. – К., 2015. – 38 с.

8. Анишина В.И. Свобода труда или право на труд? / В.И. Анишина, Ю.Г. Попонов. // Журн. росс. права. – 2007. – № 4 (124). – С. 86–96.

9. Аристотель. Політика. / Аристотель; пер. с давньогр. та передм. О. Кислюка. – 2–е вид. – К.: Основи, 2003. – 239 с.

10. Байчоров Р.А. Особенности исправительного воздействия в отношении осужденных за убийство: Автореф. дисс... к.ю.н., Спец.: 12 00.08. / Р.А. Байчоров. – М., 2008. – 27 с.

11. Балей П.С. Психологічний фактор у капіталістичній продукції. / П.С. Балей. // Сучасність: літ., мист., сусп. життя. – Мюнхен, 1990. – Ч. 4 (348). – С. 87–99.

12. Балицкий Г.В. Фабричное законодательство в России. / Г.В. Балицкий. – М.: Труд и воля, 1906. – 94 с.

13. Барміна Г.І. Чи має майбутнє медична реформа? [Електрон. ресурс] / Г.І. Барміна // Аптека. – 2015. – № 49 (1020). – Режим доступу: http://www.apteka.ua/article/354864

14. Безпека та свобода. Принципи для Німеччини: Програма принципів, прийнятих на XXI з'їзді ХДС, м. Ганновер, 3–4 грудня 2007 р. / Пер. з нім. Ю. Сильвестрова; Представництво Фонду Конрада Аденауера в Україні. – К., 2008. – 111 с.

15. Беляев И.Д. Крестьяне на Руси: Исследование о постепенном изменении значения крестьян в русском обществе. / И.Д. Беляев; вступ. ст. Е.Н. Вакулиной. – М.: ГПИБ, 2002. – 419 с.

16. Берлін І. Дві концепції свободи. / І. Берлін // Сучасна політична філософія: Антологія: пер. з англ. / Упоряд. Я.Кіш. – К.: Основи, 1998. – С. 56–113.

17. Берлін І. Чотири есе про свободу; пер. з англ.: [наук. вид.]. / І. Берлін; Ін-т держ. упр. та самовряд. при КМУ. – К.: Основи, 1994. – 272 с.

18. Берхин И.Б. Экономическая политика государства в первые годы Советской власти. / И.Б. Берхин. – М.: Наука, 1970. – 239 с.

19. Билозир О.В. Проблемы развития правового регулирования свободы передвижения рабочей силы в рамках Европейского Союза / О.В. Билозир // Евразийская адвокатура. – 2013. – № 6 (7). – С. 87–92.

20. Блинов А.О. Бедность в России и в Украине: сходство и различия. / А.О. Блинов, А. В. Сидорова. // Вісн. Хмельницьк. нац. ун-ту. – 2010. – № 4. – Т. 3. – С. 15–20.

21. Бойко В.Б. Реформування трудового законодавства в аспекті вдосконалення судового захисту прав працівників / В.Б. Бойко // Трудове законодавство: шляхи реформування: матер. ІІ Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 12 квіт. 2013 р.); за заг. ред. К.Ю. Мельника. – Х.: ХНУВС, 2013. – С. 154–156.

22. Бойко В.І. «Позитивна свобода» як новітній напрям екзистенціально-ціннісного осягнення сутності свободи / В.І. Бойко // Мультиверсум. Філософс. альм.: Зб. наук. пр. – К., 2009. – Вип. 77. – С. 116–125.

23. Бойко М.Д. Особливості прийняття на роботу по-новому / М.Д. Бойко // Кадри. Проекти і перспективи. – 2016. – № 1. – С. 9–22.

24. Борисова Л.В. Трудовые отношения в советской России (1918–1924 гг.) / Л.В. Борисова. – М.: Собрание, 2006. – 288 с.

25. Бугров Л.Ю. К дискуссии о трудовом договоре как источнике права / Л.Ю. Бугров // Трудовое право в России и зарубежом. – 2001. – № 2. – С. 53–58.

26. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. / Л.Ю. Бугров. – Пермь: Изд-во Перм. ун-та, 1992. – 236 с.

27. Бугров Л.Ю. Свобода труда и увольнение по инициативе работника. / Л.Ю. Бугров. // Вест. Перм. ун-та, Сер.: Юрид. науки. – 2010. – № 1. – С. 74–103.

28. Будькова И.Л. Аутстаффинг в Республике Беларусь: преимущества системы, проблемы и перспективы развития / И.Л. Будькова, А.В. Саранчук // NovaInfo.Ru. – 2014. – № 23. – С. 39–42.

29. Бузескул В.П. Античность и современность. / В.П. Бузескул. – Ленинград: Наука и школа, 1924. – 144 с.

30. Бузескул В.П. Школьное дело у древних греков по новым данным // Вест. Европы. – 1911. – № 4. – С. 88–111.

31. Бурунди: доклад, представляемый государством-участником в соответствии со ст.ст. 16 и 17 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах от 16.01.2013 г. (E/C.12/BDI/1). / ЭКОСОС,

Комитет по экономическим, социальным и культурным правам. – Нью-Йорк: ООН, 2013. – 97 с.

32. Буряк Е.М. Трудовые отношения в первые годы советской власти (на материалах промышленных районов Урала): Автореф. дисс. … к.и.н., Спец.: 07.00.02. / Е.М. Буряк Е. – Ижевск, 2009. – 25 с.

33. Варшавский К.М. Трудовое право СССР. / К.М. Варшавский. – Ленинград: Науч. лит., 1924. – 180 с.

34. Венская декларация и Программа действий, принятая на Всемирной конференции по правам человека: Декларация от 25.06.1993 г. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/

35. Верховенство права в Україні: стан та шляхи забезпечення. Аналітична доповідь (За результатами громадського моніторингу у 2014–2015 рр.). / Робоча група-2 «Верховенство права і демократичні реформи» Платформи Громадянського Суспільства. – Одеса: 2015. – 77 с.

36. Вершинина Ю.В. Свобода личности в конституционном праве Российской Федерации: автореф. дисс. … к.ю.н., Спец.: 12.00.02. / Ю.В. Вершинина. – Тюмень, 2006. – 27 с.

37. Виппер Р.Ю. Рим и раннее христианство. / Р.Ю. Виппер. – М.: Изд-во АН СССР, 1954. – С. 203–204.

38. Виступ Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини Ніни Карпачової під час представлення у Верховній Раді України Щорічної доповіді про стан дотримання та захисту прав і свобод людини в Україні від 14.01.2011 р. [Електрон. ресурс]. // Голос України. – 2011 – № 72. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/

39. Вишневская Н.И. Исправление осужденных к лишению свободы: вопросы теории и практики: дис. ... к.ю.н., Спец.: 12.00.08. / Наталья Ивановна Вишневская. – Челябинск, 2006. – 181 с.

40. Вишновецька С.В. Методологічні проблеми забезпечення права на працю. / С.В. Вишновецька // Вісн. Акад. адвокат. України. – 2012. – № 3 (25). – С. 166–168.

41. Вовчак О.Д. Причини та наслідки впливу світової фінансової кризи на розвиток банківського і реального секторів економіки України / О.Д. Вовчак, Н.П. Поляк. // Вісн. НБУ. – 2009. – № 8 (162). – С. 22–25.

42. Вороненко О.А. Трудовой договор как источник трудового права. / О.А. Вороненко, А.Н. Скокова // Территория права: Заоч. науч.-практ. конф.: сб. науч. статей. – Курск: ЗАО «Университетская книга», 2015. – С. 38–41.

43. Всемирная программа действий в отношении инвалидов: Программа ООН от 03.12.1982 г. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/

44. Всеобщая декларация прав человека: Декларация ООН от 10.12.1948 г. // Офіц. вісн. України. – 2008. – № 93. – Ст. 3103.

45. Гаєк Ф. Конституція свободи / Ф. Гаєк; Пер. з англ. – Львів: Літопис, 2002. – 555 с.

46. Гегель Г. Философия права. / Г. Гегель. – М.: Мысль, 1990. – 524 с.

47. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. / Центр Разумкова. – К.: Заповіт, 2016. – 244 с.

48. Гертых В. Свобода и моральный закон у Фомы Аквинского / В. Гертых. // Вопр. философ. – 1994. – № 1. – С. 87–101.

49. Гетьманцева Н.Д. Особливості правового регулювання трудових відносин: Монограф. / Н.Д. Гетьманцева. – Чернівці: Технодрук. – 2015. – 594 с.

50. Гладкий В.В. К вопросу о сущности трудоправовой ответственности в современном трудовом праве Украины. / В.В. Гладкий // Закон. – 2016. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.ru

51. Гладкий В.В. К вопросу о теории трудоправовой ответственности / В.В. Гладкий // Стратегічні пріоритети в XXI столітті: матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф. (14–15 лют. 2017 р., м. Київ). – Київ, 2017. – С. 86–90.

52. Гладкий В.В. Кваліфікація Голодомору як злочину геноциду проти Українського народу. / В.В. Гладкий. // Акт. пробл. міжн. відн., К.: Київ. ІМВ. – 2009. – Вип. 83, ч. ІІ. – С. 166–172.

53. Гладкий В.В. Проблемы универсального понимания термина «юридическая ответственность»: исторический контекст. / В.В. Гладкий. // Актуальные научные исследования в современном мире. – 2017. – Вып. 4 (24). Ч. 9. – С. 37–50.

54. Гоббс Т. Левиафан, или материя, форма и власть государства церковного и гражданского / Т. Гоббс // Сочинения: в 2 т., Т. 2. – М.: Мысль, 1991. – С. 3–547.

55. Гоббс Т. О свободе и необходимости / Т. Гоббс // Сочинения: в 2 т., Т. 1. – М.: Мысль, 1989. – С. 574–602.

56. Государственный архив Российской федерации (ГАРФ), ф. 1695, оп. 1, д. 26. – Л. 2–2об.

57. Грузінова Л.П. Трудове право України: Навч посіб.; Ч. 1. / Л.П. Грузінова, В.Г. Короткін. – К.: МАУП, 2003. – 128 с.

58. Губенко А.В. Регулирование труда осужденных к лишению свободы. / А.В. Губенко. // Законность. – 2005. – № 11. – С. 49–51.

59. Гусев С.А. Феномен свободы в философии. / С.А. Гусев. // Вестник НТУ «ХПИ»: Сб. науч. трудов, Сер.: Философ. – 2008. – № 11. – С. 15–22.

60. Дадашов З.Н. Договоры о труде при переходе к рыночной экономике: Автореф. дисс ... к.ю.н., Спец.: 12.00.05. / З.Н. Дадашов. – Баку, 2004. – 21 с.

61. Данильян О.Г. Філософія права: підруч. для студ. юрид. ВНЗ. / О.Г. Данильян, О.П. Дзьобань, С.І. Максимов [та ін.]; За ред. д-ра філос. наук, проф. О.Г. Данильяна. – Харків: Право, 2009. – 208 с.

62. Дарьялова В.А. Рынок труда в условиях экономического кризиса / В.А. Дарьялова // Вестн. Междунар. ин-та эконом. и права. – 2010. – № 1. – С. 53–57.

63. Дахаев М.М. Труд как средство исправительного воздействия на осужденных, отбывающих наказания в виде лишения свободы. / М.М. Дахаев. // Бизнес в законе. – 2011. – № 4. – С. 118–120.

64. Дашутін І.В. Правове регулювання судового захисту трудових прав громадян: автореф. дис. на здоб. наук. ступ. к.ю.н.: спец. 12.00.05 «Труд. право; право соц. забезп.» / І.В. Дашутін. – Х., 2008. – 20 с.

65. Дашутін І.В. Шляхи вдосконалення судового захисту трудових прав громадян / І.В. Дашутін // Форум права. – 2008. – № 1. – С.108–112.

66. Дєдяєва І.П. Розвиток поняття про свободу в історії філософії. // І.П. Дєдяєва. // Гілея: наук. вісн.: зб. наук. пр. / Нац. пед. ун-т ім. М.П. Драгоманова, Укр. акад. наук; голов. ред. В.М. Вашкевич. – Київ: ВІР УАН, 2013. – Вип. 69. – С. 355–358.

67. Дмитроца О.С. Стан свободи людини в природі. / О.С. Дмитроца, Н.М. Біла. // Інтелект. Особистість. Цивілізація: Темат. зб. наук. пр. із соціал.-філос. проблем. / МОН України, ДонНУЕТ ім. М. Тугана-Барановського; голов. ред. О.О. Шубін. – Донецьк: ДонНУЕТ, 2010. – Вип. 8. – С. 112–117.

68. Дніпропетровщина: роботодавців області оштрафовано на суму 393000 грн. за порушення прав строковиків. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://dsp.gov.ua/дніпропетровщина-роботодавців-обла/

69. Донченко О.П. Категорія свободи в історії філософії права. / О.П. Донченко. // Наук. вісн. Чернів. ун-ту, Сер.: Правозн. – 2010. – Вип. 533. – С. 15–22.

70. Донченко О.П. Свобода як категорія права (герменевтичний аспект). / О.П. Донченко. // Акт. пробл. держ. і права: зб. наук. пр. – 2009. – Вип. 50. – С. 45–50.

71. Дяченко О.М. Працевлаштування осіб з особливими потребами. / О.М. Дяченко. // Сила духу. – 2014. – № 24 (471). – С. 2.

72. Емельянова Е.В. Международные стандарты в области привлечения осужденных к труду и их реализация в уголовно-исполнительном законодательстве России. / Е.В. Емельянова. // Вестн. Томск. гос. ун-та. – 2009. – № 318 – С.143–145.

73. ЕСПЧ, V Секция, Постановление (извлечение), Дело «Обст против Германии» [Obst v. Germany], жалоба № 425/03. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/12085097/#review

74. ЕСПЧ, Постановление (извлечение), Дело «Фогт (Vogt) против Германии» (жалоба № 17851/91) [рус., англ.]. // Европейский суд по правам человека. Избранные решения. Т. 2. – М.: Норма, 2000. – С. 104–122.

75. ЕСПЧ, C. N. и V. против Франции (C.N. and V. v. France): Постановление от 11.10.2012 г., вынесено V Секцией, № 67724/09 / Европейский Суд по правам человека. // Бюллетень Европейского Суда по правам человека. – 2013. – № 3. – С. 25–27.

76. Європейська соціальна хартія (переглянута): Хартія від 03.05.1996 р. ETS № 163. // Офіц. вісн. України. – 2006. – № 40. – Ст. 2660.

77. Європейські пенітенціарні правила: Рекомендація Комітету міністрів Ради Європи від 11.01.2006 р. № Rec(2006)2. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/

78. Жаворонков Р.Н. Международное законодательство и права инвалидов: современное состояние и необходимость развития / Р.Н. Жаворонков. – М.: Изд-во РУДН, 2003. – 15 с.

79. Женевська конвенція про поводження з військовополоненими: Конвенція від 12.08.1949 р. // Офіц. вісн. України. – 2010. – № 62. – Ст. 2179.

80. Жернаков В.В. Свобода праці як принцип сучасного трудового права України. / В.В. Жернаков. // Право України. – 1999. – № 3. – С. 34–36.

81. Жернаков В.В. Свобода труда и запрещение принудительного труда в современном трудовом праве. / / В.В. Жернаков // Вестн. Перм. ун-та, Сер.: Юрид. науки. – 2013. – № 3 (21). – С.89–95.

82. За сприяння Уповноваженого з прав людини працевлаштовано особу з інвалідністю. / Секретаріат Уповноваженого ВРУ з прав людини. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://www.ombudsman.gov.ua/ua/all-news/all-activity/2215–kw-za-spriyannya-upovnovazhenogo-z-prav-lyudini-pratsevlashtovano-osobu-z/

83. Завдяки втручанню Уповноваженого забезпечено право людини з інвалідністю на працю. / Секретаріат Уповноваженого ВРУ з прав людини. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://www.ombudsman.gov.ua/ua/all-news/all-activity/17415–mz-zavdyaki-vtruchannyu-upovnovazhenogo-zabezpecheno-pravo-lyudini-z-inva/

84. Заключительный акт Совещания по безопасности и сотрудничеству в Европе: Заключительный акт от 01.08.1975 г. // Офіц. вісн. України. – 2005. – № 4. – Ст. 266.

85. Занфирова Т.А. Обеспечение свободы труда лиц, ищущих работу на рынке труда в Украине / Т.А. Занфирова // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». – 2015. – Вип. 33. Ч. 2. Т. 4. – С. 88–91.

86. Занфирова Т.А. Правовое регулирование свободы труда на этапе заключения трудового договора в Украине / Т.А. Занфирова // Научно-методический журнал «Право и Политика». – 2016. – № Спец. вип. – С. 20–25.

87. Занфирова Т.А. Свобода труда в философско-правовом аспекте /Т.А. Занфирова // Научно-методический журнал «Право и Политика». – 2014. – № Спец. вип. – С. 12–18.

88. Занфирова Т.А. Совершенствование правового регулирования свободы труда в Украине в процессе проведения собеседования при приёме на работу /

Т.А. Занфирова // Научно-методический журнал «Право и Политика». – 2015. – № Спец. вип. – С. 34–38.

89. Занфірова Т.А. Джерела принципу свободи праці в Україні / Т.А. Занфірова // Право і суспільство. – 2017. – № 2. – С. 68–72.

90. Занфірова Т.А. До питання про принцип свободи праці в трудовому праві України / Т.А. Занфірова // Порівняльно-аналітичне право. – 2016. – № 5. – С. 146–149.

91. Занфірова Т.А. Досвід правового регулювання свободи праці в Бурунді та Руанді / Т.А. Занфірова // Наука і правоохорона. – 2015. – № 2, ч. 2. – С. 56–59.

92. Занфірова Т.А. Досвід правового регулювання свободи праці в Бурунді та Руанді / Т.А. Занфірова // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Теорія і практика розвитку правових інститутів» (м. Київ, 10–11 бер. 2016 р.). – К.: «Науково-дослідний інститут публічного права», 2016. – С. 39–42.

93. Занфірова Т.А. Досвід правового регулювання свободи праці в Китайській Народній Республіці / Т.А. Занфірова // Visegrad journal on human rights. – 2015. – № 6/2. – С. 45–61.

94. Занфірова Т.А. Досвід правового регулювання свободи праці в Китайській Народній Республіці / Т.А. Занфірова // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні проблеми сучасного правознавства» (м. Київ, 28–29 січ. 2016 р.). – К.: «Науково-дослідний інститут публічного права», 2016. – С. 45–48.

95. Занфірова Т.А. Досвід правового регулювання свободи праці в Республіці Індонезія / Т.А. Занфірова // Наука і правоохорона. – 2015. – № 3, ч. 2. – С. 60–63.

96. Занфірова Т.А. Досвід правового регулювання свободи праці в Республіці Індонезія / Т.А. Занфірова // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми теорії права і практики правореалізації на шляху

України до ЄС» (м. Київ, 25–26 лют. 2016 р.). – К.: «Науково-дослідний інститут публічного права», 2016. – С. 53–56.

97. Занфірова Т.А. Економічні проблеми забезпечення свободи праці в сучасній Україні / Т.А. Занфірова // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Сер.: «Право». – 2015. – Вип. 34. Ч. 2. Т. 4. –С. 45–49.

98. Занфірова Т.А. Забезпечення принципу свободи праці в умовах антитерористичної операції / Т.А. Занфірова // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збір. наук. праць. – Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. – 2016. – № 32. – С. 317-323.

99. Занфірова Т.А. Забезпечення принципу свободи праці в умовах воєнного стану / Т.А. Занфірова // Підприємництво, господарство і право. – № 4. – 2017. – С. 77–80.

100. Занфірова Т.А. Забезпечення свободи праці в різних умовах існування людини / Т.А. Занфірова // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – Сер.: «Право». – № 43. – С. 176–179.

101. Занфірова Т.А. Забезпечення свободи праці малолітніх та неповнолітніх осіб за трудовим законодавством України / Т.А. Занфірова // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Сер.: «Право». – 2014. – № 29. – С. 95–98.

102. Занфірова Т.А. Загальні проблеми забезпечення свободи праці в Україні (2014–2017 роки) / Т.А. Занфірова // Юридичний науковий електронний журнал: електронне наукове фахове видання юридичного факультету ДВНЗ «Запорізький національний університет» 2017. – № 2 – С. 48–51.

103. Занфірова Т.А. История становления свободы труда в Украине и зарубежных странах в период с XVIII по XIX века / Т.А. Занфірова // Jurnalul juridic national. – 2017. – № 1 (23). – С. 106–108.

104. Занфірова Т.А. Інституційні проблеми забезпечення свободи праці в Україні та шляхи їх вирішення / Т.А. Занфірова // Науковий вісник публічного та приватного права: зб. наук. пр. / Н.-д. ін-т публічного права. – Київ: [б. в.], 2016. – № 2. – С. 112–116.

105. Занфірова Т.А. Обеспечение свободы труда мигрантов в Украине / Т.А. Занфирова // Legea si viate. – 2017. – № 4/2. – С. 49–52.

106. Занфірова Т.А. Основні складові принципу свободи праці /Т.А. Занфірова // Науковий вісник публічного та приватного права: зб. наук. пр. / Н.-д. ін-т публічного права. – Київ: [б. в.], 2016. – № 1. – С. 132–136.

107. Занфірова Т.А. Особливості джерела принципу свободи праці в Україні / Т.А. Занфірова // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Міжнародні та національні правові виміри забезпечення стабільності» (м. Львів, 14–15 квіт. 2017 р.). – Львів: [б. в.]. – С. 151–154.

108. Занфірова Т.А. Особливості правового забезпечення принципу свободи праці в умовах воєнного стану / Т.А. Занфірова // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Міжнародне та національне законодавство: способи удосконалення» (м. Дніпро, 1–2 квіт., 2017 р.). – Дніпро: [б. в.]. – С. 103–106.

109. Занфірова Т.А. Особливості принципу свободи праці в трудовому праві України / Т.А. Занфірова // Публічне право. – 2017. – № 1. – С. 57–63.

110. Занфірова Т.А. Специфіка свободи праці осіб з особливими потребами за трудовим законодавством України / Т.А. Занфірова // Наука і правоохорона. – 2014. – № 4, ч. 2. – С. 116–117.

111. Занфірова Т.А. Становлення свободи праці в історії України та світу (до XVII ст.) / Т.А. Занфірова // Право і інновації – 2016. –№ 3 (16). –С. 94–99.

112. Занфірова Т.А. Стратегічний план дій щодо забезпечення свободи праці в України / Т.А. Занфірова // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юрид. науки». – 2015. – Вип. 6–2. Т. 4. – С. 55–58.

113. Занфірова Т.А. Сутність феномену свободи через історико-правовий аналіз / Т.А. Занфірова // Часопис Київського університету права – 2016. – № 3. – С. 19–22.

114. Занфірова Т.А. Сучасний досвід правового регулювання свободи праці в Республіці Індія / Т.А. Занфірова // Visegrad journal on human rights. – 2017. – № 1. – С. 71–74.

115. Занфірова Т.А. Сучасний досвід Республіки Індії в правовому регулюванні свободи праці / Т.А. Занфірова // Матеріали ІІІ міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні питання публічного та приватного права в контексті реформування законодавства» (м. Острог, 7–8 квіт. 2017 р.). – Острог: [б. в.]. – С. 83–86.

116. Занфірова Т.А. Теоретико-правові аспекти, проблеми забезпечення свободи праці в Україні (2014–2017 роки) / Т.А. Занфірова // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Проблеми кодифікації трудового законодавства України» (м. Київ, 26 квіт. 2017 р.). – Київ: [б. в.]. – С. 78–80.

117. Заславская Т.И. Социология экономической жизни: очерки теории. / Т.И. Заславская, Р.В. Рывкина – М., 1991. – 448 с.

118. Защита лиц с психическими заболеваниями и улучшение психиатрической помощи: Резолюция ГА ООН № 46/119 от 18.02.1992 г. [Електрон. ресурс]. // Права человека и профессиональная ответственность врача в документах международных организаций. – К.: Сфера, 1999. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/

119. Защита социальных и трудовых прав мигрантов на пространстве СНГ: аналит. сборн. / Авт.: Е. Масленникова, М. Супрунович, Е. Садовская [и др.]; Международная организация по миграции в Москве. – М.: МОМ, 2012. – 160 с.

120. Иванов С.А. Советское трудовое право: вопросы теории. / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский; Отв. ред.: Иванов С.А. – М.: Наука, 1978. – 368 с.

121. Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: новые источники / С.А. Иванов // Гос. и право. – 1996. – № 1. – С. 43–51.

122. Иващенко В.Г. Свобода труда и запрет принудительного труда как основополагающий принцип международного трудового права. / В.Г. Иващенко. // Вестн. Башкир. ун-та. – 2012. – Т. 17. – № 2. – С. 1136–1140.

123. Ильюхов А.А. Советская модель всеобщего труда в 1918–1922 гг. / А.А. Ильюхов. // Рабочие в России: исторический опыт и современное положение. / Под ред. Д.О. Чуракова. – М.: Эдиториал УРСС, 2004. – С. 182–199.

124. Индия: Девятнадцатый периодический доклад государства-участника, подлежащий представлению в 2006 г. от 26.01.2006 г. (CERD/C/IND/19). / ООН, Комитет по ликвидации расовой дискриминации. – Женева, 2006. – 52 с.

125. Индонезия. Осуществление Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах: Первоначальный доклад, представленный государством-участником в соответствии со ст.ст. 16 и 17 Пакта от 23.01.2012 (E/C.12/IDN/1). / Комитет по экономическим, социальным и культурным правам. – Нью-Йорк: ООН, 2012. – 91 с.

126. Инспекторы по труду начали массово искать в украинских офисах неоформленных работников. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://www.kadrovik.ua/novyny/ynspektory-po-trudu-nachaly-massovo-yskat-v-ukraynskyh-ofysah-neoformlennyh-rabotnykov

127. Ігнатоўскі У.М. Кароткі нарыс гісторыі Беларусі. / У.М. Ігнатоўскі. – Мінск, 1992. – 190 с.

128. Ільтьо І.М. Україна в контексті світових міграційних процесів. / І.М. Ільтьо. // Міграція і толерантність в Україні: Зб. ст. / За ред. Я. Пилинського. – К.: Стилос, 2007. – С. 21–24.

129. Інформаційно аналітична довідка про стан промислової безпеки та охорони праці, зайнятість населення та загальнообов'язкове державне соціальне страхування в регіоні за 6 місяців 2016 року. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://www.dnop-odessa.gov.ua/index.php?option=com_content&task=view&id=43&Itemid=68

130. Інформаційно аналітична довідка про стан промислової безпеки та охорони праці, зайнятість населення та загальнообов'язкове державне соціальне страхування за 12 місяців 2015 року. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://www.dnop-odessa.gov.ua/index.php?option=com_content&task

131. Іншин М.І. Адаптація трудового законодавства щодо забезпечення колективних трудових прав до законодавства ЄС / М.І. Іншин // Наше право. – № 4. – Ч. 3. – 2011. – С. 67–72.

132. Кайсаров А.С. Об освобождении крепостных в России. / А.С. Кайсаров. // Русские просветители (от Радищева до декабристов): Собр. произв.: в 2 т., Т. 1. / Под ред. И.Я. Щипанова. – М., 1966. – 440 с.

133. Калачов Н.В. Тексты Русской Правды на основании четырех списков разных редакций. / Н.В. Калачов. – Спб.: Типогр. императ. АН, 1881. – 52 с.

134. Калиновський Ю.Ю. Правосвідомість українського суспільства: культурно-історичне підґрунтя / Ю.Ю. Калиновський // Вісн. Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. – 2011. – № 7. – С. 88–98.

135. Камська-Ополоник О.В. Чому ви мене не берете на роботу? У 45 беруть хіба що продавцем на ринок [Електрон. ресурс]. / О.В. Камська-Ополоник // Експрес. – 2013. – № 28 (6845). – Режим доступу: http://www.volfoto.inf.ua/pagesi/istomist/statti/2013rik/dm130314/t130320/45rokiv.htm

136. Канакова А.Е. Свобода труда и право на труд в Конституции Российской Федерации: содержание и соотношение конституционных категорий. / А.Е. Канакова. // Алтайск. юрид. вест. – 2016. – № 2 (14). – С. 29–33.

137. Канстытуцыя Рэспублікі Беларусь 1994 года, са змяненнямі і дапаўненнямі: прынята на рэспубліканскім рэферэндуме 24.11.1996 г. – Мн.: 2004. – 75 с.

138. Кант И. Метафизика нравов: в 2х ч., Ч. 1: Метафизические начала учения о праве. / И. Кант. – СПб.: Наука, 1995. – 528 с.

139. Карпушкин А.В. Работа в пенитенциарных учреждениях: конституционно-правовые вопросы принудительного труда. / А.В. Карпушкин. // Известия ВУЗов. Поволж. регион, Сер.: Обществ. науки. – 2013. – № 2 (26). – С. 26–30.

140. Кашкин Ю.С. Развитие идей о трудовом и социальном праве в Европейском Союзе / Ю.С. Кашкин // Журн. Высшей школы экономики. – 2009. – № 4. – С. 71–82.

141. КВПУ звернулася до МОП щодо проекту Трудового кодексу України [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://kvpu.org.ua/uk/news/6/18–kvpu-zvernulasia-do-mop-shchodo-proektu-trudovoho-kodeksu-ukrainy

142. Кириченко Ю.Н. Причины низкой занятости на рынке труда в Курской области среди инвалидов, имеющих трудовые рекомендации / Ю.Н. Кириченко, Д.В. Разиньков // Человек и его здоровье: Курск. науч.-практ. вестн. – 2014. – № 2. – С. 86–89.

143. Кисляков А.В. Некоторые вопросы трудовой занятости и содержания осуждённых в исправительных учреждениях / А.В. Кисляков // Преступность в России и проблемы борьбы с ней / Рос. криминол. ассоциация. – М. 2001. – С. 183–185.

144. Китай. Осуществление Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах: Второй периодический доклад, представляемый государствами-участниками в соответствии со ст.ст. 16 и 17 Пакта от 30.06.2010 г. (E/C.12/CHN/2). / Комитет по экономическим, социальным и культурным правам– Нью-Йорк: ООН, 2010. – 105 с.

145. Климончук В.Й. Дискурс свободи в контексті можливості вибору у найдавніших історичних писемних джерелах. / В.Й. Климончук. // Гілея: наук. вісн.: зб. наук. пр. / Нац. пед. ун-т ім. М.П. Драгоманова, Укр. акад. наук; голов. ред. В.М. Вашкевич. – Київ: ВІР УАН, 2011. – Вип. 49. – С. 545–549.

146. Княжество Монако. Второй и третий периодические доклады: Доклад, представленный государством-участником в соответствии со ст.ст. 16 и 17 Пакта от 26.05.2011 г. (E/C.12/MCO/2–3). / ЭКОСОС, Комитет по экономическим, социальным и культурным правам. – Нью-Йорк: ООН, 2013. – 34 с.

147. Ковальова С.Г. Судебник великого князя Казимира Ягайловича: Моногр. / С.Г. Ковальова. – Миколаїв: Вид-во ЧДУ ім. П. Могили, 2009. – 112 с.

148. Ковальчук Я.В. Соціально-економічна сутність права на працю. / Я.В. Ковальчук. // Вісн. Академ. адвокат. України. – 2012. – № 3 (25). – С. 181–183.

149. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322–VIII. (у ред. від 30.04.2017). [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/

150. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 07.12.1984 р. № 8073–X. (у ред. від 15.06.2017). [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/

151. Колодій А.М. Принципи права України: Моногр. / А.М. Колодій. – К.: Юрінком Інтер, 1998. – 208 с.

152. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / М.О. Буянова, К.Н. Гусов, М.Л. Захаров [и др.]; Отв.ред. К.Н.Гусов – 3–е изд., перераб. и доп. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003. – 688 с.

153. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / О.В. Абрамова, М.А. Бочарникова, З.Д. Виноградова [и др.]; Отв. ред. Ю.П. Орловский. – М: Контракт: Инфра-М., 2002. – 948 с.

154. Компас. Пособие по образованию в области прав человека с участием молодежи. / П. Брандер, Э. Кин, М.-Л. Леминер [и др.]; Директорат по делам молодежи и спорта Совета Европы. – Будапешт, 2002. – 478 с.

155. Компас. Пособие по образованию в области прав человека с участием молодежи; 2–е изд. (с изм.). / П. Брандер, Н. Ганеа, Р. Гомес [и др.]; Директорат по делам молодежи и спорта Совета Европы. – Будапешт, 2015. – 634 с.

156. Конопацька О.М. Трудове виховання як засіб ресоціалізації неповнолітніх засуджених (досвід А.С. Макаренка). / О.М. Конопацька, Ю.О. Матвєєва. // Юрид. психологія. – 2015. – № 1. – С. 149–154.

157. Конституция Республики Узбекистан: Закон, принятый 8.12.1992 г. на одиннадцатой сессии Верховного Совета Республики Узбекистан, двенадцатого созыва. – Ташкент: Ŭzbekiston, 1992. – 45 с.

158. Конституция Союза Советских Социалистических Республик: Основной закон СССР, принятый на внеочередной седьмой сессии Верховного Совета СССР девятого созыва 07.10.1977 г. // Ведом. Верх. Совета СССР. – 1977. – № 41. – Ст. 617.

159. Конституційне право України / за ред. В.Ф. Погорілка. – 3–тє вид. – К.: Наук. думка, 2002. – 732 с.

160. Конституція України: Основний Закон України від 28.06.1996 р. // Відом. Верх. Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

161. Корупятник І.В. Зміна парадигм розуміння свободи у класичній філософській традиції. / І.В. Корупятник. // Акт. пробл. філософ. та соціолог: Наук.-практ. журн. – 2015. – Вип. 6 – С. 83–87.

162. Костаки Г.Д. Необходимость и значение правосознания и правового воспитания в современном обществе. / Г.Д Костаки, С. Злобин. // Закон и жизнь. – 2010. – № 9. – С. 4–10.

163. Кравченко М.В. Актуальні проблеми соціального захисту інвалідів в Україні [Електрон. ресурс] / М.В. Кравченко. // Держ. управл.: терія та практ. –

2010. – № 2. – Режим доступу: http://www.academy.gov.ua/ej/ej12/txts/10kmvziu.pdf

164. Краснов Є.В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України: моногр. / Є.В. Краснов; Нац. ун-т «Одес. юрид. акад.». – Одеса: Фенікс, 2012. – 177 с.

165. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05.04.2001 р. № 2341–III. // Відом. Верх. Ради України. – 2001. – № 25–26. – Ст. 131.

166. Кримінально-виконавчий кодекс України: Закон України від 11.07.2003 р. № 1129–IV. // Відом. Верх. Ради України. – 2004. – № 3–4. – Ст. 21.

167. Кузьменко С.Г. Державне регулювання ринку праці інвалідів. / С.Г. Кузьменко // Держава та регіони, Сер.: Держ. управл. – 2011. – № 4. – С. 152–155.

168. Кукина Е.А. Принцип свободы в философии образования. / Е.А. Кукина. // Гуманит. и соц. науки. – 2010. – № 6. – С. 134–140.

169. Куліченко І.І. Нерівність між чоловіками та жінками і далі катастрофічна. / І.І. Куліченко. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://firstsocial.info/news/nerivnist-mizh-cholovikami-ta-zhinkami-i-dali-katastrofichna

170. Лаврів О.Я. Принцип свободи праці в трудовому законодавстві України. / О.Я. Лаврів. // Акт. пробл. держ. і права. – 2009. – Вип. 46. – С. 55–61.

171. Лаврів О.Я. Система принципів трудового права України: дис. ... к. ю. н.: Спец. 12.00.05. / Оксана Ярославівна Лаврів. – К., 2007. – 211 с.

172. Ларин А.А. Общетеоретический аспект обусловленности развития экономическими факторами / А.А. Ларин, А.В. Петров // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2007. – № 4. – С. 149–151.

173. Лебедева Н.Н. Институт бюрократизма и его последствия для развития современной рыночной экономики в России / Н.Н. Лебедева // Вестн. Волгоград. гос. ун-та. – 2012. – № 1. – С. 66–73.

174. Ленин В.И. Поли. собр. соч.: в 55 т., Т. 31. / В.И. Ленин; Т. подг. Н.И. Крутиковой; Ин-т маркс.-ленин. при ЦК КПСС. – М.: Политиздат, 1974. – 672 с.

175. Ленин В.И. Поли. собр. соч.: в 55 т., Т. 35. / В.И. Ленин; Т. подг. Н.Н.Суровцевой; Ин-т маркс.-ленин. при ЦК КПСС. – М.: Политиздат, 1974. – 600 с.

176. Ленин В.И. Поли. собр. соч.: в 55 т., Т. 36. / В.И. Ленин; Т. подг. Д.Л. Кудрячиной, Н.А. Амплеевым; Ин-т маркс.-ленин. при ЦК КПСС. – М.: Политиздат, 1974. – 742 с.

177. Ленин В.И. Полн. собр. соч.: в 55 т., Т. 40. / В.И. Ленин; Т. подг. М.Г.Власовой; Ин-т маркс.-ленин. при ЦК КПСС. – М.: Политиздат, 1974. – 507 с.

178. Леони Б. Свобода и закон / Б. Леони; пер. с англ. В. Кошкина; под ред. А. Куряева. – М.: ИРИСЭН, 2008. – 308 с.

179. Лещух Д.Р. К вопросу о трудовом договоре в системе источников трудового права / Д.Р. Лещух // Вестн. Пермск. ун-та. – 2013. – Вып. 3 (21). – С. 114–121.

180. Лившиц Р.З. Свобода труда в СССР. / Р.З. Лившиц. // Социализм и личность. – М.: Изд-во ИГиП АН СССР, 1979. – С. 47–56.

181. Локк Дж. Два трактати про врядування / Дж. Локк; Пер. з англ. О. Терех, Р. Димерець. – К.: Вид-во С. Павличко «Основи», 2001. – 265 с.

182. Лукьянова В.В. Механизмы реализации антикоррупционной политики на муниципальной службе в РФ (на примере городского округа Самара) / В.В. Лукьянова, Е.Е. Шеремеев // Совр. пробл. управл.: межвуз. сб. науч. тр. / под общ. ред. С.А. Мартышкина, С.А. Ключникова. Самара: Изд. «Самарский ун-т», 2015. – Вып. 9. – С. 74–83.

183. Лунин С.Л. Влияние этноконфессиональной принадлежности и профессиональной направленности на особенности правосознания студентов. / С.Л. Лунин, В.П. Пономарев. // Северо-Кавказ. психологич. вестн. – 2015. – № 13. – С. 48–54.

184. Лурье С.Я. Демокрит. Тексты. Перевод. Исследования / С.Я. Лурье. – Л.: Наука, 1970. – 663 с.

185. Львівська область: за недопуск інспектора до перевірки товариству доведеться сплатити 320 тисяч гривень [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://dsp.gov.ua/львівська-область-за-недопуск-інспект/

186. Любчик О.А. Деякі аспекти судового захисту трудових прав. / О.А. Любчик. // Публічне право. – 2012. – № 4 (8). – С. 348–354.

187. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Том I: Процесс производства капитала. М.: Госполитиздат, 1953. – 794 с.

188. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах: Пакт от 16.12.1966 г. // Ведомости Верх. Совета СССР. – 1976. – № 17. – Ст. 291.

189. Мельник К.В. Гармонізація норм національного трудового законодавства та міжнародних норм у сфері захисту трудових прав працівників: дис. … к.ю.н., Спец.: 12.00.05 / Катерина Володимирівна Мельник. – Луганськ, 2011. – 192 с.

190. Менде Г. Очерки о философии экзистенциализма. / Г. Менде. – М., 1958. – 252 с.

191. Миколюк О.В. Дискримінація. Українські ландшафти: 80 % українців вважають себе ущемленими в правах [Електрон. ресурс]. / О.В. Миколюк. // День. – 2016. – Режим доступу: http://day.kyiv.ua/uk/article/cuspilstvo/dyskryminaciya-ukrayinski-landshafty

192. Милль Дж. О свободе. / Дж. Милль; Пер. с англ. А. Фридман. // Наука и жизнь. – 1993. – № 11. – С. 10–15.

193. Милль Дж. О свободе. / Дж. Милль; Пер. с англ. А. Фридман. // Наука и жизнь. – 1993. – № 12. – С. 21–26.

194. Минимальные стандартные правила обращения с заключенными: Международные стандарты, принятые на первом Конгрессе ООН по предупреждению преступности и обращению с правонарушителями 30.08.1955 г., одобрены Экономическим и Социальным Советом на 994–ом пленарном заседании 31.07.1957 г. // Совет. юст. – 1992. – № 2. – С. 19.

195. Миронов В.И. Трудовое право России. Учеб. / В.И. Миронов. – М.: Управл. персон., 2005. – 537 с.

196. Мониторинг на территориях, неподконтрольных властям Украины, 04.10.2016 г. / Харківська правозахисна группа. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://khpg.org/index.php?do=print&id=1475592296

197. Монтескье Ш.Л. О духе законов / Ш.Л. Монтескье; [пер. с фр.]. – М.: Мысль, 1999. – 672 с.

198. На засіданні колегії Управління Держпраці підбили підсумки роботи, визначили пріоритети, обговорили способи вирішення наявних проблем. / Управління Держпраці у Закарпатській області. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://uz.dsp.gov.ua/index.php/statti-interv-iu/284–na-zasidanni-kolehii-upravlinnia-derzhpratsi-pidbyly-pidsumky-roboty-vyznachyly-priorytety-obhovoryly-sposoby-vyrishennia-naiavnykh-problem

199. Надвикова В.В. Философия права: учеб. / В.В. Надвикова, В.И. Шкатулла. – М.: Юстиция, 2016. – 300 с.

200. Нистор М.М. Право женщин на равные возможности: право на труд. / М.М. Нистор, Н.Н. Драган. // Сб. науч. работ Нац. научно-практ. конф. «Гражданское образование и права человека» (16 сент. 2008 г., Кишинэу). – Кишинэу: Pontos, 2008. – С. 219–223.

201. Новиков М.Л. Идеологические и экономические походы к созданию и реализации государственной социальной политики в отношении трудовой

занятости людей с инвалидностью. / М.Л. Новиков. // Государственная политика в отношении трудовой занятости людей с инвалидностью: международный опыт и российская практика: Пособие для специалистов, работающих в сфере трудоустройства людей с инвалидностью. / Под. ред. М.Ю. Веселова; Matra/KAP. – М.: Перспектива, 2008. – С. 9–30.

202. Новиков М.Л. Сравнительный анализ государственной политики Российской Федерации и ведущих мировых стран в области поддержки доходов и обеспечения социальных выплат людям с инвалидностью. / М.Л. Новиков, С.Ю. Котова. // Государственная политика в отношении трудовой занятости людей с инвалидностью: международный опыт и российская практика: Пособие для специалистов, работающих в сфере трудоустройства людей с инвалидностью. / Под. ред. М.Ю. Веселова; Matra/KAP. – М.: Перспектива, 2008. – С. 31–63.

203. Новикова О.И. Соотношение принципов свободы труда и запрещения принудительного труда. / О.И. Новикова. // Акт. пробл. росс. права. – 2009. – № 2. – С. 254–260.

204. Новицкий И.Б. Римское право. / И.Б. Новицкий. – 6–е изд., стереотип. – М.: Теис, 1998. – 246 с.

205. О безработице: Конвенция МОТ 1919 г. № 2. // Офіц. вісн. України. – 2007. – № 63. – Ст. 2489.

206. О дискриминации в области труда и занятий: Конвенция МОТ 1958 г. № 111. [Електрон. ресурс]. // Междунар. защита прав и свобод человека. – М.: Юрид. лит., 1990. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/

207. О документировании населения Республики Беларусь: Указ Президента РБ от 3.06.2008 г. № 294. // Нац. реестр правовых актов РБ. – 2008. – № 135. – С. 18–38.

208. О запрещении самовольного ухода с работы трактористов и комбайнеров, работающих в машинно-тракторных станциях: Указ Президиума Верховного

Совета СССР от 17.07.1940 г. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ESU;n=4431

209. О переводе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений: Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26.06.1940 г. [Електрон. ресурс]. // Ведом. Верх. Совета СССР. – 1940. – № 20. – Режим доступу: http://www.consultant.ru/cons/CGI/online.cgi?req=doc;base=ESU;n=3573

210. О порядке обязательного перевода инженеров, техников, мастеров, служащих и квалифицированных работников с одного предприятия и учреждения в другие: Указ Президиума Верховного Совета СССР от 19.10.1940 г. [Електрон. ресурс]. // Ведомости Верх. Совета СССР. – 1940. – № 42. – Режим доступу: http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?base=ESU&n=4525&req=doc

211. О порядке применения ст. 209 УК РСФСР: Постановление Президиума Верх. Совета РСФСР от 13.12.1984 г. // Ведом. Верх. Совета РСФСР. – 1984. – № 51. – Ст. 1793.

212. О пособиях по безработице в случае кораблекрушения: Конвенция МОТ 1920 г. № 8. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда: 1919–1956 гг.; Т. I. – Женева: МБТ, 1996. – С. 45–47.

213. О правах инвалидов: Декларация ООН от 09.12.1975 г. // Офиц. отч. ГА ООН, XXX сессия. – Дополнение № 34 (A/10034). – Нью-Йорк: ООН, 1976. – С. 114–115.

214. О принудительном труде: Конвенция МОТ 1930 г. № 29. // Ведом. Верх. Совета СССР. – 1956. – № 13. – Ст. 279.

215. О ситуации с правами человека в Украине (16 нояб. 2015 г. - 15 февр. 2016 г.): Доклад Верховного комиссара ООН по правам человека. / УВКПЧ. – К., 2016. – 64 с.

216. О труде заключенных: Резолюция Комитет министров Совета Европы (75) 25 от 18.09.1975 г. // Сб. док. Совета Европы в обл. защ. прав чел. и борьбы с преступ. – М.: СПАРК, 1998. – С. 208.

217. О трудоустройстве моряков: Конвенция МОТ 1920 г. № 9. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда: 1919–1956 гг.; Т. I. – Женева: МБТ, 1996. – С. 48–51.

218. Об определении минимального возраста для допуска детей на работу в море: Конвенция МОТ 1920 г. № 7. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда: 1919–1956 гг.; Т. I. – Женева: МБТ, 1996. – С. 42–44.

219. Об упразднении принудительного труда: Конвенция МОТ 1956 г. № 105. [Електрон. ресурс]. // Междунар. защита прав и свобод человека. – М.: Юрид. лит., 1990. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/

220. Ойзерман Т.И. Философия философии. / Т.И. Ойзерман. // Философ. журн. – 2008. – № 1. – С. 6–14.

221. Окрема думка судді Конституційного Суду України Сліденка І.Д. стосовно Висновку Конституційного Суду України у справі за зверненням Верховної Ради України щодо відповідності доопрацьованого законопроекту про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя) вимогам статей 157 і 158 Конституції України: Окрема думка від 02.02.2016 р. // Вісн. КСУ. – 2016. – № 2–3. – С. 183.

222. Окрема думка судді Конституційного Суду України Сліденка І.Д. стосовно Висновку Конституційного Суду України у справі за зверненням Верховної Ради України щодо відповідності законопроекту про внесення змін до Конституції України щодо правосуддя вимогам статей 157 і 158 Конституції України: Окрема думка від 27.01.2016 р. // Вісн. КСУ. – 2016. – № 2–3. – С. 132.

223. Окрема думка судді Конституційного Суду України Шаптали Н.К. стосовно Висновку Конституційного Суду України у справі за зверненням

Верховної Ради України про надання висновку щодо відповідності законопроекту про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя) вимогам статей 157 і 158 Конституції України: Окрема думка від 27.01.2016 р. // Вісн. КСУ. – 2016. – № 2–3. – С. 103.

224. Окрема думка судді Конституційного Суду України Шишкіна В.І. стосовно Висновку Конституційного Суду України у справі за зверненням Верховної Ради України про надання висновку щодо відповідності законопроекту про внесення змін до Конституції України щодо недоторканності народних депутатів України та суддів вимогам ст.ст. 157 і 158 Конституції України: Окрема думка від 23.06.2015 р. // Офіц. вісн. України. – 2015. – № 53. – Ст. 1725.

225. Олексюк М.М. Свобода – філософія – право: дискурс на фоні розвитку сучасної зарубіжної філософської думки. / М.М. Олексюк. // Пробл. філософ. права. – 2005. – Т. ІІІ. – № 1–2. – С. 299–306.

226. Омбудсман наполягає на додаткових поясненнях ДСЗ у зв'язку з рішеннями щодо Савіка Шустера: Прес-реліз. / Прес-служба Уповноваженого ВРУ з прав людини. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://www.ombudsman.gov.ua/ua/all-news/pr/28416–kg-ombudsman-napolyagaye-na-dodatkovix-poyasnennyax-dsz-u-zvyazku-z-rishe/

227. Омельченко О.Л. Адаптація трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / О.Л. Омельченко; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. – Київ, 2010. – 19 с.

228. Ордонанс о рабочих и слугах (1349 г.). / Практикум по истории средних веков. Сост. М.Л. Абрамсон [и др.]. – 4–е изд., испр. и доп. – М.: Просвещ., 1988. – С. 55–56.

229. Оруджова Р.Р.-К. Развитие и становление судебного прецедента как источника права: сравнительно-правовой анализ / Р.Р.-К. Оруджова // Марийск. юрид. вестн. 2015. – № 3(14). – С. 86–88.

230. Осадько О.О. Щодо судового захисту честі та гідності учасників трудових правовідносин / О.О. Осадько. // Право та інноваційне суспільство. – 2015. – № 1 (4). – С. 157–163.

231. Осипова Н.П. Особливості руйнівного характеру розширеного відтворення корупції / Н.П. Осипова // Вісн. Академ. правових наук України. – 2001. – № 1 (28). – С. 106–116.

232. Основний Державний Закон Української Народної Республіки: Проект Урядової Комісії по виробленню Конституції Української Держави. / Відп. ред. Ю.Д. Прилюк. // Конституційні акти України: 1917–1920 рр. Невідомі конституції України. – К.: Філ. і соц. думка, 1992. – 273 с.

233. Основной государственный закон Австро-Венгерской Монархии о всеобщих правах граждан королевств и земель, представленных в Рейхсрате 21.12.1867 г. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://constitutions.ru/?p=8621

234. Основные принципы утилизации ядерных боезарядов стратегических ядерных сил, дислоцированных в Украине: Принципи 03.09.1993 г. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/

235. Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о занятости населения: Закон СССР от 15.01.1991 г. № 1905–1. // Ведом. СНД и Верх. Совета СССР. – 1991. – № 5. – Ст. 111.

236. Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде: Закон СССР от 15.07.1970 г. № 2–VIII. // Ведом. Верх. Совета СССР. – 1970. – № 29. – Ст. 265.

237. Осядла М.В. Свобода як цінність права (теоретико-правовий аспект): Дисс. … к.ю.н., Спец.: 12.00.01. / Марія Володимирівна Осядла. – Київ, 2016. – 202 с.

238. Ответы Беларуси на перечень вопросов: Добавление. Перечень вопросов, касающихся объединенных четвертого, пятого и шестого периодических докладов Беларуси (E/C.12/BLR/4–6), принятый предсессионной рабочей группой на ее пятьдесят первой сессии (21–24.05.2013 г.) от 10.09.2013 г. (E/C.12/BLR/Q/4–6/Add.1). / ЭКОСОС, Комитет по экономическим, социальным и культурным правам. – Нью-Йорк: ООН, 2013. – 51 с.

239. Относительно собраний рабочих и ремесленников одного и того же состояния и одной и той же профессии: Декрет, принятый Учредительным собранием 14.06.1791 г. («Закон Ле Шапелье»). // Документы истории Великой французской революции; т.2. – М. Изд-во МГУ, 1992. – С. 44–45.

240. Павловський А.М. Відпустка і звільнення з роботи по-новому [Електрон. ресурс]. / А.М. Павловський // Главком. – Режим доступу: http://glavcom.ua/columns/apavlovskiy/132442–vidpustka-i-zvilnennja-z-roboti-po-novomu.html

241. Парижская хартия для новой Европы: Итоговый документ СБСЕ от 21.11.1990 г. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/

242. Пархоменко Н.П. Договор в системе форм права Украины. / Н.П. Пархоменко – К., 2000. – 157 с.

243. Парягина О.А. Правовые проблемы социальной политики: учеб. пособ. / О.А. Парягина. – Иркутск: ЮИ ИГУ, 2001. – 180 с.

244. Пасісниченко В.Л. Виклики сучасної міграції: традиції та нові аспекти дослідження. / В.Л. Пасісниченко. // Міграція і толерантність в Україні: Зб. ст. / За ред. Я. Пилинського. – К.: Стилос, 2007. – С. 9–20.

245. Петровський П.М. Гуманітарний ресурс демократизації державного управління України: теоретико-методологічні аспект. / П.М. Петровський. – Львів: Львів. рег. ін-т держ. упр. Нац. акад. держ. упр. при Президент. України, 2013. – 265 с.

246. Питання видачі, продовження дії та анулювання дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства: Постанова КМУ від 27.05.2013 р. № 437. // Офіц. вісн. України. – 2013. – № 48. – Ст. 1722.

247. Платон. Законы / Платон; пер. с древнегреч.; общ. ред. А.Ф. Лосева, В.Ф. Асмуса, А.А. Тахо-Годи. – М.: Мысль, 1999. – 832 с.

248. Пнин И.П. Сочинения / И.П. Пнин; Под ред. В. Орлова. – М.: Всесоюз. общ. политкаторж. и ссыльнопоселенцев, 1934. – 312 с.

249. Податковий кодекс України: Закон України від 02.12.2010 р. № 2755–VI. // Відом. Верх. Ради України. – 2011. – № 13–14, № 15–16, № 17. – Ст. 112.

250. Полевий В.І. Деякі аспекти співвідношення свободи та відповідальності в діяльності політичних партій в Україні. / В.І. Полевий. / Вісн. Центр. виборч. комісії. – 2007. – № 2 (8). – С. 53–57.

251. Полковниченко С.А. Анализ проблемы бедности населения Украины. / С.А. Полковниченко // Актуальные вопросы экономического развития: теория и практика: сб. науч. статей. Вып. 1. – Ч. 1. – Гомель, ГГУ им. Ф. Скорины, 2012. – С. 134–136.

252. Полякова В.В. Мировая экономика и международный бизнес / В.В. Полякова, Р.К. Щенина. – М.: Аспект Пресс, 2008. – 688 с.

253. Пономарьов С.Ю. Запобігання та протидія дискримінації в Україні: Посіб. для працівн. органів держ. влади та місц. самовряд. / С.Ю. Пономарьов, І.Ю. Федорович – К.: Міжнародна організація з міграції, Представництво в Україні, 2014. – 74 с.

254. Попов В.И. Судебный прецедент как источник трудового права / В.И. Попов // Вестн. Челябинск. гос. ун-та. – 2001. – Вып. 2. – Т. 9. – С. 91–96.

255. Попович А.С. Бюрократизация государственного управления как реальная угроза национальной безопасности / А.С. Попович // Наука та наукознавство. – 2014. – № 4. – С. 107–115.

256. Права людини в Україні – 2012. Доповідь правозахисних організацій. / За ред. Є.Ю. Захарова; Українська Гельсінська спілка з прав людини. – Х.: Права людини, 2013. – 560 с.

257. Права людини в Україні – 2014. Доповідь правозахисних організацій / За ред.: О.А . Мартиненка, Є.Ю. Захарова. / Українська Гельсінська спілка з прав людини. – Харків: ТОВ «Видавництво права людини», 2015. – 340 с.

258. Права людини в Україні – 2015. Доповідь правозахисних організацій. / За заг. ред.: А.П. Бущенка, О.А. Мартиненка. / Українська Гельсінська спілка з прав людини. – К.: КИТ, 2016. – 64 с.

259. Правила о надзоре за заведениями фабричной промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих: Закон от 3.06.1886 г. № 3769. // Полн. собр. законов Росс. имп. – Собр. 3. – Т. 6. – СПб., 1888. – 595 с.

260. Працоўны кодэкс Рэспублікі Беларусь: Закон РБ ад 26.07.1999 г. № 296–З. // Ведамасці Нацыянальнага сходу РБ. – 1999. – № 26–27. – Ст. 432.

261. Предисловие. // Философия свободы: Колл. науч. монограф. / отв. ред. Д.Э. Гаспарян. – СПб.: Алетейя, 2011. – С. 4.

262. Прилипко С.М. Трудове право України: підруч. [для студ. юрид. спец. ВНЗ.]. / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Харків: ФІНН, 2010. – 752 с.

263. Прилипко С.М. Трудове право: посіб. для підготовки до держ. іспиту. / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Х.: Право, 2016. – 212 с.

264. Приходько С.В. Феномен свободы в философии экзистенциализма. / С.В. Приходько. // Науч. ведом. Белгород. гос. ун-та, Сер.: Философ. Социол. Право. – 2013. – № 16 (159), Т. 25. – С. 276–279.

265. Про альтернативну (невійськову) службу: Закон України від 12.12.1991 р. № 1975–XII. // Відом. Верх. Ради України. – 1992. – № 15. – Ст. 188.

266. Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту: Закон України від 08.07.2011 р. № 3671–VI. // Відом. Верх. Ради України. – 2012. – № 16. – Ст. 146.

267. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96–ВР. // Відом. Верх. Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.

268. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25.03.1992 р. № 2232–XII. // Відом. Верх. Ради України. – 1992. – № 27. – Ст. 385.

269. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення виконання кримінальних покарань та реалізації прав засуджених: Закон України від 07.09.2016 р. № 1492–VIII. // Відом. Верх. Ради України. – 2016. – № 43. – Ст. 736.

270. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обмеження втручання у діяльність суб'єктів господарювання: Закон України від 22.07.2014 р. № 1600–VII. // Відом. Верх. Ради України. – 2014. – № 36. – Ст. 1189.

271. Про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2014 рік»: Закон України від 31.07.2014 р. № 1622–VII. // Відом. Верх. Ради України. – 2014. – № 35. – Ст. 1180.

272. Про внесення змін до Інструкції про умови праці та заробітну плату засуджених до обмеження волі або позбавлення волі: Наказ Міністерства юстиції України від 04.04.2016 р. № 980/5. // Офіц. вісн. України. – 2016. – № 30. – Ст. 1236.

273. Про внесення змін до Порядку залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану: Постанова КМУ від 23.09.2014 р. № 475. // Офіц. вісн. України. – 2014. – № 78. – Ст. 2232.

274. Про врегулювання проблем Чорноморського флоту: Протокол від 03.09.1993 р. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/

275. Про встановлення квоти імміграції на 2016 рік: Розпорядження КМУ від 23.03.2016 р. № 212–р [Електрон. ресурс]. // Уряд. кур'єр. – 2016. – № 70. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/

276. Про гарантії безпеки у зв'язку з приєднанням України до Договору про нерозповсюдження ядерної зброї: Меморандум від 05.12.1994 р. // Зібр. чин. міжн. догов. України. – 2004. – № 4. – Кн. 2. – Ст. 1034.

277. Про дружбу, співробітництво і партнерство між Україною і Російською Федерацією: Договір від 31.05.1997 р. // Офіц. вісн. України. – 1999. – № 20. – Ст. 931.

278. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб: Закон України від 20.10.2014 р. № 1706–VII. // Відом. Верх. Ради України. – 2015. – № 1. – Ст. 1.

279. Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України: Закон України від 15.04.2014 р. № 1207–VII. // Відом. Верх. Ради України. – 2014. – № 26. – Ст. 892.

280. Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці: Конвенція МОП від 1999 р. № 182. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/

281. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 р. № 1058–IV // Відом. Верх. Ради України. – 2003. – №№ 49–51. – Ст. 376.

282. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067–VI. // Відом. Верх. Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.

283. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. № 1700–VII. // Відом. Верх. Ради України. – 2014. – № 49. – Ст. 2056.

284. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон від 06.09.2012 р. № 5207–VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 32. – Ст. 412.

285. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: Постанова Пленуму ВСУ від 01.11.1996 р. № 9. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/

286. Про затвердження Інструкції про умови праці та заробітну плату засуджених до обмеження волі або позбавлення волі: Наказ Міністерства юстиції України від 07.03.2013 р. № 396/5. // Офіц. вісн. України. – 2013. – № 23. – Ст. 798.

287. Про затвердження нормативу забезпечення стаціонарними лікарняними ліжками у розрахунку на 10 тис. населення: Постанова КМУ від 25.11.2015 р. № 1024. // Офіц. вісн. України. – 2015. – № 100. – Ст. 3433.

288. Про затвердження Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх: Наказ МОЗ України від 31.03.1994 р. № 46. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/

289. Про затвердження переліку населених пунктів, на території яких здійснювалася антитерористична операція, та визнання такими, що втратили чинність, деяких розпоряджень Кабінету Міністрів України: Розпорядження КМУ від 02.12.2015 р. № 1275–р. // Офіц. вісн. України. – 2015. – № 98. – Ст. 3367.

290. Про затвердження плану заходів щодо виконання у 2012 році Загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу: Розпорядження КМУ від 28.03.2012 р. № 156–р. // Уряд. кур'єр. – 2012. – № 105. – С. 7.

291. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці: Постанова КМУ від 11.02.2015 р. № 96. // Офіц. вісн. України. – 2015. – № 21. – Ст. 584.

292. Про затвердження Положення про Національне агентство України з питань державної служби: Постанова КМУ від 01.10.2014 р. № 500. // Офіц. вісн. України. – 2014. – № 81. – Ст. 2288.

293. Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій: Наказ Міністерства

праці, Міністерства юстиції і Міністерства фінансів України від 28.06.1993 р. № 43. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/

294. Про затвердження Порядку залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану: Постанова КМУ від 13.07.2011 р. № 753. // Офіц. вісн. України. – 2011. – № 55. – Ст. 2192.

295. Про затвердження Порядку продовження строку перебування та продовження або скорочення строку тимчасового перебування іноземців та осіб без громадянства на території України: Постанова КМУ від 15.02.2012 р. № 150. // Офіц. вісн. України. – 2012. – № 17. – Ст. 612.

296. Про затвердження Порядку утворення спеціальних комісій для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття під час масового вивільнення працівників: Постанова КМУ від 22.04.2013 р. № 305 // Офіц. вісн. України. – 2013. – № 33. – Ст. 1166.

297. Про затвердження форми звітності № 4–ПН «Інформація про заплановане масове вивільнення працівників у зв’язку із змінами в організації виробництва і праці» та Порядку її подання: Наказ Міністерства соціальної політики України від 31.05.2013 р. № 317. // Офіц. вісн. України. – 2013. – № 50. – Ст. 1825.

298. Про затвердження Форми трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю, та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 08.06.2001 р. № 260. // Офіц. вісн. України. – 2001. – № 27. – Ст. 1219.

299. Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця: Конвенція МОП від 23.06.1992 р. № 173 (Офіц. перекл.). [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/

300. Про захист грошових вимог працівників у разі банкрутства роботодавця: Проект Закону України від 11.04.2007 р. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://www.mlsp.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=54196&cat_id=34950

301. Про захист грошових вимог працівників у разі банкрутства роботодавця: Проект Закону України від 17.07.2009 р. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://www.mlsp.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=94597&cat_id=46445

302. Про захист прав людини і основоположних свобод: Конвенція від 04.11.1950 р. // Офіці. вісн. України. – 1998. – № 13. – С. 270.

303. Про заходи щодо виконання Закону України «Про охорону праці»: Постанова КМУ 27.01.1993 р. № 64. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/

304. Про Заяву Верховної Ради України «Про відступ України від окремих зобов'язань, визначених Міжнародним пактом про громадянські і політичні права та Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод»: Постанова ВРУ від 21.05.2015 р. № 462–VIII. // Відом. Верх. Ради України. – 2015. – № 29. – Ст. 267.

305. Про імміграцію: Закон України від 07.06.2001 р. № 2491–III. // Відом. Верх. Ради України. – 2001. – № 41. – Ст. 197.

306. Про інспекцію праці в сільському господарстві: Конвенція МОП 1969 р. № 129 [Офіц. перекл.]. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/

307. Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі: Конвенція МОП 1947 р. № 81 [Офіц. перекл.]. // Відом. Верх. Ради України. – 2014. – № 36. – Ст. 1189.

308. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. № 3356–XII // Відом. Верх. Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.

309. Про міжнародні договори України: Закон України від 29.06.2004 р. № 1906–IV. // Відом. Верх. Ради України. – 2004. – № 50. – Ст. 540.

310. Про мінімальний вік для прийому на роботу: Конвенція МОТ від 1973 р. № 138. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/

311. Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію: Закон України від 21.10.1993 р. № 3543–XII. // Відом. Верх. Ради України. – 1994. – № 44. – Ст. 416.

312. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95–ВР. // Відом. Верх. Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.

313. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 р. № 5026–VI // Відом. Верх. Ради України. – 2013. – № 22. – Ст. 216.

314. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21.03.1991 р. № 875–XII. // Відом. Верх. Ради України. – 1991. – № 21. – Ст. 252.

315. Про охорону дитинства: Закон України від 26.04.2001 р. № 2402–III. // Відом. Верх. Ради України. – 2001. – № 30. – Ст. 142.

316. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694–XII. // Відом. Верх. Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.

317. Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб: Закон України від 09.04.1992 р. № 2262–XII // Відом. Верх. Ради України. – 1992. – № 29. – Ст. 399.

318. Про переважне право на залишення на роботі: Лист Міністерства соціальної політики України від 21.05.2012 р. № 80/06/187–12. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.kadrovik.ua/content/pro-perevazhne-pravo-na-zalishennya-na-robot

319. Про Положення про Державну інспекцію України з питань праці: Указ Президента України від 06.04.2011 р. № 386/2011. // Офіц. вісн. Президент. України. – 2011. – № 9. – Ст. 539.

320. Про порядок здійснення гарантійного та авторського нагляду за експлуатацією стратегічних ракетних комплексів Стратегічних Сил, розташованих на їхніх територіях: Угода між Україною та Російською Федерацією від 03.09.1993 р. // Офіц. вісн. України. – 2005. – № 29. – Ст. 1758.

321. Про права дитини: Конвенція ООН від 20.11.1989 р. [офіц. перекл.]. // Зібр. чин. міжн. договорів України. – 1990. – № 1. – С. 205.

322. Про права осіб з інвалідністю: Конвенція від 13.12.2006 р. [Офіц. перекл.]. // Офіц. вісн. України. – 2010. – № 17. – Ст. 799.

323. Про правовий режим надзвичайного стану: Закон України від 16.03.2000 р. № 1550–III. // Відом. Верх. Ради України. – 2000. – 23. – Ст. 176.

324. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства: Закон України від 22.09.2011 № 3773–VI. // Відом. Верх. Ради України. – 2012. – № 19–20. – Ст. 179.

325. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці: Постанова Пленуму ВСУ від 24.12.1999 р. № 13. // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). – 2008. – № 29. – С. 271.

326. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму ВСУ від 06.11.1992 р. № 9. (із змін. від 25.05.1998 р.) // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). – 2008. – № 29. – С. 279.

327. Про працю: Закон КНР від 5.07.1994 р., затверджений наказом голови КНР від 5.07.1994 р. № 28. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://www.npc.gov.cn/wxzl/gongbao/2000–12/05/content_5004622.htm (кит. мова).

328. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця: Конвенція МОП 1982 р. № 158. // Зібр. чин. міжн. договорів України. – 2006. – № 5. – Кн. 1. – Ст. 1160.

329. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 р. № 4312–VI. // Відом. Верх. Ради України. – 2012. – № 39. – Ст. 462.

330. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. № 1045–XIV // Відом. Верх. Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.

331. Про рекламу: Закон України від 03.07.1996 р. № 270/96–ВР // Відом. Верх. Ради України. – 1996. – № 39. – Ст. 181.

332. Про реформу охорони здоров'я в Україні: Парламентські слухання, 16.12.2015 р., 15 год. 5 хв. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://gska2.rada.gov.ua/zakon/new/par_sl/sl1612115.htm

333. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 13 квітня 2014 року «Про невідкладні заходи щодо подолання терористичної загрози і збереження територіальної цілісності України»: Указ Президента України від 14.04.2014 р. № 405/2014. // Офіц. вісн. Президент. України. – 2014. – № 14. – Ст. 745.

334. Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій: Постанова КМУ від 03.04.1993 р. № 245. // Збірник постанов Уряду України. – 1999. – № 9. – Ст. 184.

335. Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, які переміщуються з районів проведення антитерористичної операції: Постанова КМУ від 04.03.2015 р. № 81 // Офіц. вісн. України. – 2015. – № 20. – Ст. 554.

336. Про свободу пересування та вільний вибір місця проживання в Україні: Закон України від 11.12.2003 р. № 1382–IV. // Відом. Верх. Ради України. – 2004. – № 15. – Ст. 232.

337. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 р. № 2862–VI // Відом. Верх. Ради України. – 2011. – № 28. – Ст. 255.

338. Про сприяння працевлаштуванню: Закон КНР від 30.08.2007 р. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://www.gov.cn/flfg/2007–08/31/content_732597.htm (кит. мова).

339. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 05.02.1993 № 2998–XII // Відом. Верх. Ради України. – 1993. – № 16. – Ст. 167.

340. Про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні: Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. – К.: Секретаріат Уповноваженого ВРУ з прав людини, 2015. – 552 с.

341. Про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні: Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. – К.: Секретаріат Уповноваженого ВРУ з прав людини, 2014. – 552 с.

342. Про стан дотримання та захисту прав і свобод людини: Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. – К.: Секретаріат Уповноваженого ВРУ з прав людини, 2011. – 370 с.

343. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту: Закон України від 22.10.1993 р. № 3551–XII // Відом. Верх. Ради України. – 1993. – № 45. – Ст. 425.

344. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 р. № 1402–VIII. // Відом. Верх. Ради України. – 2016. – № 31. – Ст. 545.

345. Про тимчасовий державний устрій України: Закон Ради Міністрів Української Держави від 29.04.1918 р. // Держ. Вістн. – 1918. – № 1. – С. 1–2.

346. Про тимчасові заходи на період проведення антитерористичної операції: закон України від 02.09.2014 р. № 1669–VII. // Відом. Верх. Ради України. – 2014. – № 44. – Ст. 2040.

347. Про узагальнення практики застосування судами законодавства, що регулює матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю: Постанова Пленуму ВССУ від 11.12.2015 р. № 12. // Часоп. цив. і крим. судоч.: Наук.-практ. юрид. журн. – 2016. – № 2 (29). – С. 7–74.

348. яПро українсько-російський державний кордон: Договір між Україною і Російською Федерацією від 28.01.2003 р. // Офіц. вісн. України. – 2004. – № 22. – Ст. 1537.

349. Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини: Закон України від 23.12.1997 № 776/97–ВР. // Відом. Верх. Ради України. – 1997. – № 20. – Ст. 99.

350. Про Фонд гарантованих трудових виплат: Проект Закону України від 01.10.2004 р. № 207. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/

351. Проблеми теорії ментальності / відп. ред. М.В. Попович. – К.: Наук. думка, 2006. – 403 с.

352. Проект Трудового кодексу України: Проект закону України (доопрацьований) від 20.05.2015 р. № 1658. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/

353. Протокол № 1 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод від 20.03.1952 р. // Офіці. вісн. України. – 2006. – № 32. – Ст. 2372.

354. Протокол № 10 до Конвенції про захист прав і основних свобод людини від 25.03.1992 р. // Офіці. вісн. України. – 2006. – № 32. – Ст. 2376.

355. Протокол № 11 до Конвенції про захист прав і основних свобод людини, який передбачає перебудову контрольного механізму, створеного Конвенцією про захист прав і основних свобод людини від 11.05.1994 р. // Офіці. вісн. України. – 1998. – № 13. – С. 219.

356. Протокол № 12 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (ETS № 177) від 04.11.2000 р. // Офіці. вісн. України. – 2006. – № 32. – Ст. 2376.

357. Протокол № 13 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, який стосується скасування смертної кари за всіх обставин від 03.05.2002 р. // Офіці. вісн. України. – 2006. – № 32. – Ст. 2377.

358. Протокол № 14 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, який змінює контрольну систему Конвенції від 13.05.2004 р. // Офіці. вісн. України. – 2006. – № 32. – Ст. 2378.

359. Протокол № 2 про надання Європейському суду з прав людини повноважень робити консультативні висновки від 06.05.1963 р. // Офіці. вісн. України. – 2006. – № 32. – Ст. 2372.

360. Протокол № 4 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, який гарантує деякі права і свободи, не передбачені в Конвенції та у Першому протоколі до неї від 16.09.1963 р. // Офіці. вісн. України. – 2006. – № 32. – Ст. 2372.

361. Протокол № 6 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, який стосується скасування смертної кари від 28.04.1983 р. // Офіці. вісн. України. – 2006. – № 32. – Ст. 2374.

362. Протокол № 7 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод від 22.11.1984 р. // Офіці. вісн. України. – 2006. – № 32. – Ст. 2375.

363. Протокол № 9 до Конвенції про захист прав і основних свобод людини від 06.11.1990 р. // Офіці. вісн. України. – 2006. – № 32. – Ст. 2375.

364. Протокол до Договору між Союзом Радянських Соціалістичних Республік і Сполученими Штатами Америки про скорочення й обмеження стратегічних наступальних озброєнь: Протокол від 23.05.1992 р. // Офіц. вісн. України. – 2007. – № 1. – Ст. 58.

365. Прохоров К.А. Опыт отечественного евангельского богословия. / К.А. Прохоров. – СПб.: Титул, 2009. – 338 с.

366. Процевський В.О. Вплив принципу свободи праці при застосуванні правового припису ст. 38 КЗпП України. / В.О. Процевський. // Зб. наук. праць Харків. нац. пед. ун-ту ім. Г.С. Сковороди, Сер.: «Право». – 2013. – Вип. 20. – С. 5–9.

367. Рабинович П.М. Права і свободи людини в умовах зміцнення та розвитку державності України (конституційні засади) / П.М. Рабинович. // Конституц.-прав. засади становл. укр. державн. / За ред. В.Я. Тація, Ю.М. Тодики. – Х.: Право, 2003. – С. 90–113.

368. Рачинський А.П. Вітчизняна бюрократія та її роль у процесах модернізації державного управління. / І.В. Пантелейчук, А.П. Рачинський // Вісн. Нац. академ. держ. упр. при Президентові України. – 2010. – № 3. – С. 38–47.

369. Речицький В.В. Конституціоналізм. Коротка версія. Читанка з конституціоналізму для зацікавлених. / В.В. Речицький. – Харків: Харк. правозах. група, Права людини, 2014. – 264 с.

370. Решецкий Ф.Н. Стихийные бедствия и техногенные катастрофы как объект международно-правового исследования. / Ф.Н. Решецкий. // Право. Безопасность. Чрезвычайные ситуации. – 2010. – № 3 (8). – С. 12–17.

371. Розов М.А. Философия и проблема свободы человека. / М.А. Розов. // Философ. культура личн. и науч.-техн. прогресс. – Новосибирск, 1987. – № 1. – С. 5–15.

372. Ротань В.Г. Скорочена тривалість робочого часу / В.Г. Ротань // Довідник кадровика. – 2008 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=819

373. Ротару И.И. Конституционные права граждан: свобода труда. / И.И. Ротару, Г.Г. Микалюк. // Сб. науч. работ Нац. научно-практ. конф. «Гражданское образование и права человека» (16 сент. 2008 г., Кишинэу). – Кишинэу: Pontos, 2008. – С. 114–119.

374. Руанда. Осуществление Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах от 20.01.2010 г. (E/C.12/RWA/2–4): Второй, третий и четвертый периодические доклады, представленные в одном документе в соответствии со ст.ст. 16 и 17 Пакта. / ЭКОСОС, Комитет по экономическим, социальным и культурным правам. – Нью-Йорк: ООН, 2011. – 65 с.

375. Рузаева Е.М. Некоторые аспекты правового регулирования труда инвалидов и лиц с ограниченными возможностями. / Е.М. Рузаева. // Вопр. росс. и международ. права. – 2012. – 3–4. – С. 98–108.

376. Русских Т.В. Свобода сторон трудового договора при его заключении, изменении, расторжении и пределы ее ограничения: Дисс. … к.ю.н., Спец.: 12.00.05. / Татьяна Владимировна Русских. – Ижевск, 2011. – 203 с.

377. Руссо Ж.-Ж. Об общественном договоре, или принципы политического права. Трактаты. / Ж.-Ж. Руссо. – М.: КАНОН-пресс, Кучково поле, 1998. – 416 с.

378. Савельзон О.И. Свобода выбора и процедурная рациональность. / О.И. Савельзон // Обществ. науки и современ. – 2005. – № 1. – С. 109–121.

379. Сартр Ж.П. Бытие и действие: свобода. / Ж.П. Сартр; [пер. с фр.] // Бытие и ничто: опыт феноменологической онтологии. – М.: Республика, 2000. – С. 445–560.

380. Сахарук І.С. Дискримінація за ознакою віку в сфері праці. / І.С. Сахарук. // Вісн. Запоріз. нац. ун-ту. – 2011. – № 3. – С. 63–70.

381. Сахарук І.С. Правове регулювання рівних прав і можливостей окремих категорій працівників. / І.С. Сахарук // Наук. вісн. Чернів. ун-ту. – 2010. – Вип. 533. – С. 49–55.

382. Свобода. Равенство. Права человека / Просвет. группа по правам человека; Правозащит. центр «Мемориал». – М., 1997. – 213 с.

383. Святенко Т.В. Чому в українських в’язницях виникають бунти, і як живуть ув’язнені [Електрон. ресурс]. / Т.В. Святенко. // Телеканал «112 Україна», Аналітика, 06.09.2016 р. – Режим доступу: http://ua.112.ua/statji/chomu-v-ukrainskykh-viaznytsiakh-vynykaiut-bunty-i-iak-zhyvut-uviazneni-336435.html

384. Сетов А.А. Свобода и закон. Свобода и ответственность. / А.А. Сетов, Н.С. Конох. // Вестн. Приазов. гос. техн. ун-та: сб. науч. работ. / ПГТУ. – Мариуполь, 1998. – Вып. 5. – С. 143–148.

385. Скиба В.Й. Вступ до політології: екскурс в історію правничо-політичної думки / В.Й. Скиба, В.П. Горбатенко, В.В. Туренко. – К.: Основи, 1996. – 717 с.

386. Скрипнюк В.М. Бюрократизм в системі державного управління та правовий механізм його подолання: автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 23.00.02 «Політичні інститути та процеси» / В.М. Скрипнюк. – Одеса, 1999. – 21 с.

387. Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права. / О.В. Смирнов. – М.: Юрид. лит., 1977. – 216 с.

388. Смирнова Т.М. «Бывшие». Штрихи к социальной политике советской власти. / Т.М. Смирнова // Отеч. история. – 2000. – № 2. – С. 37–48.

389. Смолярчук В.И. Источники советского трудового права. / В.И. Смолярчук – М., 1978. – 168 с.

390. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Украины об утилизации ядерных боезарядов: Соглашение от 03.09.1993 г. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/

391. Сойфер В.Г. Пределы договорного регулирования трудовых отношений нуждаются в расширении / В.Г. Сойфер. // Трудовое право. – 2009. – № 4 (110). – С. 85–94.

392. Соловьев Э.Ю. И. Кант: взаимодополнительность морали и права. / Э.Ю. Соловьев. – М.: Наука, 1992. – 216 с.

393. Сосна Б.И. Трудовое право Республики Молдова: Науч.-практич. пособ. (с коммент. отд. норм КЗоТа РМ). / Б.И. Сосна, Н.А. Горелко. – Кишинэу, 2001. – 240 с.

394. Спиноза Б. Богословско-политический трактат / Б. Спиноза. – М., 2000. – 267 с.

395. Спиноза Б. Этика. / Б. Спиноза. – М.: Гос. соц.-эконом. изд., 1932. – 223 с.

396. Стандартные правила обеспечения равных возможностей для инвалидов: Резолюция ГА ООН № 48/96 от 20.12.1993 г. // Офиц. отч. ГА ООН, XLVIII сессия. – Дополнение № 49 (A/48/49). – Нью-Йорк: ООН, 1994. – С. 292–306.

397. Статут Великого княжества Литовского 1529 года / Под ред. К.И. Яблонскиса. – Минск.: Изд-во АН БССР, 1960. – 254 с.

398. Статут Вялікага княства Літоўскага 1566 года. / Склад.: Т.І. Доўнар, У.М. Сатолін, Я.А. Юхо; Рэдкал. Т.І. Доўнар [і ін.]. – Мінск.: Тэсей, 2003. – 352 с.

399. Статут Вялікага княства Літоўскага 1588: Тэксты. Даведнік. Каментарыі. – Мінск: Беларус. савец. энцыкл., 1989. – 573 с.

400. Стельмах І.В. Шляхи вдосконалення судового захисту трудових прав громадян України / І.В. Стельмах // Бюлетень Головного управління юстиції у Дніпропетровській області. – 2014. – № 2. – С. 28–34.

401. Телічко О. А. Процес адаптації трудового законодавства України в сфері охорони праці до європейських стандартів / О. А. Телічко // Юридична наука і практика. – 2011. – № 1. – С. 24–30.

402. Ткаля О.В. Історичні передумови українського правового нігілізму / О.В. Ткаля // Новітні наук. дослідж. держ. і права: зб. наук. пр. / За ред. П.М. Шапірка, О.В. Козаченка. – Миколаїв: Іліон, 2012. – С. 117–122.

403. Томашевский К.Л. Очерки трудового права (История, философия, проблемы систем и источников) / К.Л. Томашевский; науч. ред. О.С. Курылева. – Минск: «Изд. центр БГУ», 2009. – 335 с.

404. Торончук І.Ж. З історії спеціалізованих судів на Буковині у міжвоєнний період під владою Румунії / І.Ж. Торончук // Наук. вісн. Чернівецького ун-ту. – 2014. – Вип. 728. – С. 39–43.

405. Тотальна безкарність в зоні АТО: розслідування незаконних затримань та рабської праці: звіт Української Гельсінської спілки з прав людини. / За заг. ред. Н.В. Волкової; УГСПЛ. – К., 2016. – 52 с.

406. Третина українців відчувають дискримінацію у сфері працевлаштування та трудових відносин – опитування. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://newsru.ua/ukraine/30apr2016/dyskr.html

407. Третьяков И.Е. Реализация прав осуждённых к лишению свободы на труд в современной уголовно-исполнительной практике. / И.Е. Третьяков. // Вектор науки ТГУ. – 2014. – № 1. – С. 168–170.

408. Троценко О.С. Вопросы ответственности при формировании частноправовых начал в трудовых правоотношениях. / О.С. Троценко. // Междун. науч.-исслед. журн. – 2014. – № 3 (22), ч. 2. – С. 100–102.

409. Трудове право України: Навч. посіб. / За заг. ред. В.Е. Теліпко. – К.: Центр учб. літ., 2009. – 456 с.

410. Трудовий договір та його види: Роз'яснення Міністерства юстиції України від 20.12.2011 р. [Електрон. ресурс]. Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/

411. Трудовое право России: Учеб. / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: Юристъ, 2002. – 559 с.

412. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики: Закон Азербайджанской Республики от 01.02.1999 г. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/112/Labour%20Code%20Final_1.doc

413. Трудовой кодекс Кыргызской Республики: Закон Кыргызской Республики от 4.08.2004 г. № 106 (в ред. от 11.11.2016 г.). [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ky-kg/1505?cl=ru-ru

414. Трудовой кодекс Республики Узбекистан (с изменениями и дополнениями на 1 марта 2016 года). – Ташкент: Adolat, 2016. – 287 с.

415. Трудовой кодекс Туркменистана: Закон Турменистана от 18.04.2009 г. № 29–IV. (в ред. от 5.07.2013 г.). [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://mlsp.gov.tm/page_tdtum/doc/kodeks_trud_ru.pdf

416. Туманов Д.Ю. Право на труд в советском государстве: конституционное закрепление и проблемы обеспечения / Д.Ю. Туманов // Вестник экономики, права и социологии. – 2011. – № 4. – С. 217–219.

417. Турський В.М. Конституційне право інвалідів на працю в Україні. / В.М. Турський. // Вісн. Акад. адвокат. України. 2012. – № 3 (25). – С. 237–240.

418. Түркменистаның конституциясы, 18.05.1992, № 691–XII. – Ashgabat: RNChB, 1992. – 31 с.

419. Тэйлор Ч.М. Что не так с негативной свободой? / Ч.М. Тэйлор. // Логос. – 2013. – № 2 (92). – С. 187–207.

420. Тюгашев Е.А. Философия как опыт свободы. / Е.А. Тюгашев. // Вестн. НГУ, Сер.: Философ. – 2012. – Т. 10, Вып. 4. – С. 46–51.

421. Тюрюканова Е.В. Принудительный труд в современной России: нерегулируемая миграция и торговля людьми. / Е.В. Тюрюканова. – Женева: МБТ, 2006. – 216 с.

422. Тяжельникова В.С. Отношение к труду в советский и постсоветский период. / В.С. Тяжельникова. // Соц.-экон. трансформ. в России. – М., 2001. – С. 99–123.

423. У Сумах власника кафе оштрафовано на 134 тисячі гривень [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://dsp.gov.ua/y-сумах-власника-кафе-оштрафовано-біл/

424. У ході провадження Уповноваженого з прав людини за зверненням особи з інвалідністю Андрія С. з Київської області вирішено питання його працевлаштування. / Секретаріат Уповноваженого ВРУ з прав людини. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://www.ombudsman.gov.ua/files/documents/social/3.pdf

425. Уайтхед А.Н. Избранные работы по философии. / А.Н. Уайтхед; Пер. с англ. Общ. ред. и вступ. ст. М. А. Кисселя. – М.: Прогресс, 1990. – 718 с.

426. Угода між Україною та Російською Федерацією з питань перебування Чорноморського флоту Російської Федерації на території України: Угода від 21.04.2010 р. // Офіц. вісн. України. – 2010. – № 39. – Ст. 1312.

427. Україна: Оцінка відновлення та розбудови миру: Т. І: Зведений звіт «Аналіз впливу кризи та потреб на Східній Україні». / ЄС, ООН, Група світового банку. – К., 2015. – 77 с.

428. Універсал Української Центральної Ради (III) від 07.11.1917 р. / В.К. Винниченко // Відродження нації: У 2 ч., Ч. 2. – Київ-Відень, 1920. – 328 с.

429. Уповноважений вимагає пояснень щодо правових підстав анулювання дозволу на працевлаштування в Україні громадянина Канади Савіка Шустера: Прес-реліз. / Прес-служба Уповноваженого ВРУ з прав людини. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://www.ombudsman.gov.ua/ua/all-news/pr/27416–jj-upovnovazhenij-vimagaye-poyasnen-schodo-pravovix-pidstav-anulyuvannya/

430. Устав о промышленном труде: С правилами и распоряжениями, изданными на основании этих статей, с разъяснениями к ним Правительствующего Сената и административных установлений, приложениями и указаниями, предметным и сравнительным постатейным / Громан В.В. – Петроград: Изд. юрид. кн. скл. «Право», 1915. – 439 с.

431. Факультативний протокол до Конвенції про права осіб з інвалідністю: Факультативний протокол від 13.12.2006 р. [Офіц. перекл.]. // Офіц. вісн. України. – 2010. – № 17. – Ст. 800.

432. Февр Л. Бои за историю. / Л. Февр; Пер. А.А. Бобовича, М.А. Бобовича, Ю.Н. Стефанова; Статья А.Я. Гуревича, Коммент. Д.Э. Харитоновича. – М.: Наука, 1991. – 635 с.

433. Федина Д.І. Конституційно-правові засади діяльності спеціалізованих судів в Україні: автореф. дис. на здоб. наук. ступ. к.ю.н.: спец. 12.00.05 «Труд. право; право соц. забезп.» / Д.І. Федина. – К., 2016. – 20 с.

434. Федин В.В. Соотношение принципа свободы труда и права на труд. / В.В. Федин. // Lex Russica. – 2004. – № 2. – С. 411–436.

435. Федин В.В. Юридический статус работника как субъекта трудового права: монограф. / В.В. Федин. – М.: ТК «Велби», Изд-во «Проспект», 2005. – 240 с.

436. Фромм Э. Бегство от свободы. Человек для себя. / Э. Фромм; пер. с англ. – М.: АСТ: АСТ Москва, 2006. – 571 с.

437. Фроянов И.Я. О рабстве в Киевской Руси / И.Я. Фроянов. // Вест. Ленинград. ун-та. – 1965. – № 2, Вып. 1. – С. 83–93.

438. Фурс В.Н. Парадигма критической теории в современной философии: Попытка экспликации. / В.Н. Фурс. // Логос. – 2001. – № 2. – С. 46–75.

439. Хаитжанов А.Ж. Труд и его воспитательное значение в процессе исполнения наказания в исправительных учреждениях. / А.Ж. Хаитжанов. // Интеграц. образов. – 2009. – № 2. – С. 27–29.

440. Хартия основных прав Европейского Союза (принята в г. Ницце 07.12.2000 г.). // Московский журн. междунар. права. – 2003. – № 2. – С. 302–314.

441. Хромей В.В. Етапи становлення конституційного права людини на працю в Україні. / В.В. Хромей. // Наук. вісн. Ужгород. нац. ун-ту, Сер.: Право. – 2016. – Вип. 36, т. 1. – С. 71–75.

442. Хромей В.В. Конституційне право людини на працю та гарантії його реалізації: Дисс. ... к.ю.н., Спец.: 12.00.02. / Василь Васильович Хромей. – Ужгород, 2016. – 249 с.

443. Цимбал Т.В. Протоконцепції еміграції у філософії Давньої Греції. / Т.В. Цимбал. // Людинознав. студії, Сер.: Філ. – 2014. – Вип. 30. – С. 30–40.

444. Цицерон М.Т. О государстве. О законах. О старости. О дружбе. Об обязанностях. Речи. Письма. / М.Т. Цицерон; предисл. Е.И. Темнова. – М.: Мысль, 1999. – 782 с.

445. Чанишева Г.І. Спеціалізована трудова юстиція у країнах Європи: досвід для України. / Г.І. Чанишева // Вісник Вищої ради юстиції. – 2010. – № 2. – С. 75–82.

446. Чернявський А.Д. Антикризове управління підприємством: Навч. посіб. / А.Д. Чернявський. – К.: МАУП, 2006. – 256 с.

447. Честа Д.О. Суттєві ознаки правової категорії «масове вивільнення працівників». / Д.О. Честа. // Наук. вісн. Ужгород. нац. ун-ту. – 2015. – Вип. 34. – Т. 2. – С. 34–38.

448. Члевик О.В. Свобода як категорія конституційного права: автореф. дисс. … к.ю.н., Спец.: 12.00.02. / О.В. Члевик. – Харків, 2016. – 23 с.

449. Чуксина В.В. Дискриминация по признаку инвалидности в трудовых отношениях. / В.В. Чуксина, Н.И. Комиссаров. // Извест. Иркут. гос. эконом. акад. – 2015. – Т. 25, № 1. – С. 126–134.

450. Шамсунов С.Х. Современные проблемы организации труда и социальной реабилитации осуждённых с учетом требования международных стандартов // Уг.-испол. система: право, экон., управл. – 2006. – № 5. – С. 2–7.

451. Шаповал В.М. Трансцендентальні горизонти свободи / В.М. Шаповал. – К.: ПАРА-ПАН, 2010. – 312 с.

452. Шеллинг Ф. Система трансцендентального идеализма; Пер. с нем. / Ф. Шеллинг; Сост., ред., авт. вступ. ст. А.В. Гулыга. // Сочинения: В 2 т., Т. 1. – М.: Мысль, 1987. – 637 с.

453. Шеллинг Ф. Философские исследования о сущности человеческой свободы. // Ф. Шеллинг; пер. с нем. М.И. Левиной, А.В. Малахова. / Соч. В 2 т., Т.2. – М.: Мысль, 1987. – С. 86–158.

454. Шкода В.В. Вступ до правової філософії: навч. посіб. / В.В. Шкода. – Харків: Фоліо, 1997. – 223 с.

455. Шурма І.М. Соціальний захист інвалідів як об’єкт державного управління. / І.М. Шурма // Акт. пробл. держ. управл. – 2013. – № 2. – С. 38–45.

456. Щодо ситуації з правами людини в Україні (16 лют. - 15 трав. 2016 р.): Доповідь Верховного комісара ООН з прав людини [Неофіц. перекл.]. / УВКПЛ. – К., 2016. – 611 с.

457. Эвола Ю. «Рабочий» в творчестве Эрнста Юнгера [Електрон. ресурс]. / Ю. Эвола. – СПб: Изд. «В. Даль», 2005. – 190 с. – Режим доступу: http://anthropology.ru/ru/text/evola-yu/rabochiy-v-tvorchestve-ernsta-yungera

458. Экономика труда: социально-трудовые отношения: Учеб. / Общ. ред. Н.А. Волгин, Ю.Г. Одегов. – М.: Экзамен, 2006. – 735 с.

459. Энгельс Ф. Анти-Дюринг: переворот в науке, произведенный господином Евгением Дюрингом. / Ф. Энгельс; [пер. с нем.] – М.: Политиздат, 1988. – 482 с.

460. Юхо Я.А. Кароткі нарыс гісторыі дзяржавы і права Беларусі. / Я.А. Юхо. – Мінск: Універсітэцкае, 1992. – 270 с.

461. Юшков С.В. Общественно-политический строй и право Киевского государства. / С.В. Юшков. – М.: Госюриздат, 1949. – 543 с.

462. Якубовский И.В. Земские привилеи Великого княжества Литовского (ч. 1). / И.В. Якубовский. // Журн. Мин. народ. просвещ., СПб: Сенат. тип., 1903. – Ч. CCCXXXXVI. – С. 239–278.

463. Янгузин А.Р. Феномен свободы личности. / А.Р. Янгузин. // Историч., философ., полит. и юрид. науки, культурол. и искусствовед. Вопр. теории и практ. – 2011. – № 8–3. – С. 224–229.

464. Ярошенко Д.Н. Право на труд в современной России: Автореф. дисс. … к.ю.н., Спец.: 12.00.05. / Д.Н. Ярошенко. – М., 2014. – 28 с.

465. Яснолобов О.В. Правове регулювання захисту трудових прав працівників у судах України: дис. … к.ю.н., Спец.: 12.00.05 / Олексій Володимирович Яснолобов. – Луганськ, 2013. – 206 с.

466. Яцків Т.Г. Настільна книга освітянина «Трудові та інші права у сфері освіти» / Т.Г. Яцків, О.Я. Коваль, М.С. Багній – Львів: МФ «Відродження», 2013. – 112 с.

467. Act concerning manpower: Act of The Republic of Indonesia of 25.03.2003 № 13 [Unoffic. transl. prepared by ILO Jakarta], [Електрон. ресурс]. // State Gazette of

the Republic of Indonesia. – 2003. – № 4279. – Режим доступу: https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/760/Indonesian-202003.pdf

468. An Act for Exempting their Majestyes Protestant Subjects dissenting from the Church of England from the Penalties of certaine Lawes. / Ed. John Raithby // Statutes of the Realm: 1684–1694. – 1819. – Vol, 6. – P. 74–76.

469. Cartwright F.F. Disease and History. / F.F. Cartwright, M.D. Biddiss. – New York: Dorset Press, 1972. – 248 p.

470. Charter of Fundamental Rights of the European Union: Charter of the EU, 2000. // Of. Journ. of the EC. – 2000. – C 364. – P. 1–22.

471. Code du travail et mesures d’ –

. – 1993. – 255 p.

472. Code du travail: Loi du République Rwandaise du 30.12.2001N 51/2001. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://www.droit-afrique.com/upload/doc/rwanda/Rwanda-Code-2001–du-travail.pdf

473. Codul muncii al Republicii Moldova: Lege al RM din 28.03.2003 № 154–XV. // Monit. Ofic. al Repub. Moldova. – 2003. – № 159–162. – Art. 648.

474. Cohn S. After the Black Death: Labour Legislation and Attitudes Towards Labour in Late-Medieval Western Europe. / S. Cohn. // Economic History Review. – 2007. – Vol. 60, № 3. – P. 457–485.

475. Concernant l’exercice de certaines activités économiques et juridiques: Loi № 1.144 du 26.07.1991. // Journal de Monaco. – 1991. – № 6984. – P. 867.

476. Concernant le contrat de travail: Loi № 729 du 16,03.1963. // Journal de Monaco. – 1963. – № 5504. – P. 160.

477. Concernant l’exercice de certaines activités économiques et juridiques: Loi № 1.144 du 26.07.1991. // Journal de Monaco. – 1991. – № 6984. – P. 867.

478. Constitución Española: Constitución, aprobada por las Cortes Generales el 31.10.1978 (Modificada por Reforma de 27.08.1992). / Verfassung des Königreichs Spanien, Verabschiedet von den Cortes Generales am 31.10.1978 (Änderung von

Artikel 13, Absatz 2 der Spanischen Verfassung am 27.08.1992). – León: Junta de Castilla y León, 2004. – 106 p.

479. Constitution de la Principauté. Loi du 17.12.1962. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://www.legimonaco.mc/305/legismclois.nsf/ViewTNC/BA496527B0D37434C125773F0038354D!OpenDocument (не діє в первин. ред.).

480. : Loi du 18 mars 2005. – Bujumbura, 2005. – 64 p.

481. Contamine Ph. L'Économie médiévale. / Ph. Contamine, M. Bompaire, S. Lebecq, J.-L. Sarrazin. – Paris: Armand Colin, 2003. – 448 p.

482. Council Directive amending Directive 77/187/EEC on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses: Council Directive 98/50/EC of 29.06.1998 // Official Journal of EC. – 1998. – L 201. – P. 88–92.

483. Council Directive establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation: Council Directive 2000/78/EC of 27.11.2000 // Official Journal of EC. – 2000. – L303. – P. 16–22.

484. Council Directive implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin: Council Directive 2000/43/EC of 27.06.2000 // Official Journal of EC. – 2000. – L180. – P. 22–26.

485. Council Regulation introducing special measures of Community interest in the field of employment: Council Regulation (EEC) of 26.06.1984 № 1888/84. // Official Journal of EU. – 1984. – L 177. – P. 1–3.

486. Coursen-Neff Z. For 15 million in India, a childhood of slavery [Електрон. ресурс]. / Z. Coursen-Neff // The New York Times. – 2003, Jan. 30. – Режим доступу: http://www.nytimes.com/2003/01/30/opinion/meanwhile-for-15–million-in-india-a-childhood-of-slavery.html

487. Directive concerning certain aspects of the organisation of working time: Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4.11.2003 // Of. Journ. of the EC. – 2003. – L 299. – P. 9–19.

488. ECHR, Court (Plenary), Case Van der Mussele v. Belgium, Judgment of 23.11.1983 (Application № 8919/80). / Counsil of Europe. – Strasbourg, 1983. – 22 p.

489. ECtHR, Case of Siliadin v. France, Judgment of 26.10.2005 (Application № 73316/01). / Counsil of Europe. – Strasbourg, 2011. – 38 p.

490. ECtHR, Fifth Section, Judgment in Case of Danilenkov and Others v. Russia, 30.07.2009, № 67336/01. – Strasbourg, 2009. – 32 p.

491. ECtHR, Fourth Section, Judgment in Case of Eweida and Others v. the United Kingdom, 15.01.2013, № 48420/10. – Strasbourg, 2013. – 54 p.

492. ECtHR, Grand Chamber, Case of Stummer v. Austria, Judgment of 7.07.2011 (Application № 37452/02). / Counsil of Europe. – Strasbourg, 2011. – 43 p.

493. ECtHR, Grand Chamber, Judgment in Case of Konstantin Markin v. Russia, 22.03.2012 № 30078/06. – Strasbourg, 2012. – 72 p.

494. ECtHR, Oleksandr Volkov v. Ukraine (N 21722/11), 09.01.2013. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://europeancourt.ru/uploads/ECHR_Vogt_v_Germany_26_09_1995.pdf

495. ECtHR, Second Section Judgment in Case of Graziani-Weiss v. Austria, 18.10.2011, № 31950/06. – Strasbourg, 2011. – 13 p.

496. ECtHR, Third Section, Judgment in Case of Lustig-Prean and Beckett v. the United Kingdom, 27.09.1999, 31417/96 and 32377/96. – Strasbourg, 1999. – 45 p.

497. Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland: Grundgesetz vom 23.05.1949 // Bundesgesetzblatt. – № 1. – 1949. – S. 1–19

498. Guide on Article 4 of the European Convention on Human Rights: Prohibition of slavery and forced labour; 2nd edit. / Council of Europe, ECtHR. – Strasbourg, 2014. – 18 p.

499. Harris D. Law of the European Convention on Human Rights. / D. Harris, M. O'BoyeIe, C. Warbrick; 2nd edit. – New York: Oxford University Press, 2009. – 902 p.

500. Isidori Hispalensis Sententiae [Електрон. ресурс]. / ed. P.C. Turnholt. – Oman: Sultan Qaboos University, 1998. – Режим доступу: http://www.hs-augsburg.de/~harsch/Chronologia/Lspost07/Isidorus/isi_se00.html

501. Itegeko rigenga umurimo mu Rwanda: Itegeko № 13/2009 ryo kuwa 27.05.2009. // Igazeti ya Leta ya Repubulika y'u Rwanda. – 2009. – Idasanzwe (48). – P. 3–120. [Про регулювання праці в Руанді: Закон Республіки Руанда № 13/2009 від 27.05.2009. // Офіційний вісник Республіки Руанда. – 2009. – Спец. номер (49). – С. 3–120] (на мові шона).

502. James P. Despite the Terrors of Typologies: The Importance of Understanding Categories of Difference and Identity. / J. James. // International Journal of Postcolonial Studies. – 2015. – Vol. 17 (2). – P. 174–195.

503. Judgment of Supreme Court of India on 13.08.1997 in case "Vishaka & Ors vs State of Rajasthan & Ors". [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: https://indiankanoon.org/doc/1031794/

504. Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 08.05.2003 of Case "Deutscher Handballbund eV v. Maros Kolpak" C-438/00. // Europ. Court reports. – 2003. – P. I-4135.

505. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 12.04.2005 "Igor Simutenkov v. Ministerio de Educación y Cultura and Real Federación Española de Fútbol" C-265/03 // Europ. Court reports. – 2005. – P. I-2579.

506. Judgment of the Court of 06.06.2000 of Case "Roman Angonese v. Cassa di Risparmio di Bolzano SpA" C-281/98. // Europ. Court reports. – 2000. – P. I-4139.

507. Judgment of the Court of 15.12.1995 of Case "Union royale belge des sociétés de football association ASBL v. Jean-Marc Bosman" C-415/93. // Europ. Court reports. – 1995. – P. I-4921.

508. Les Constitutions de la France, 03.09.1791. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/francais/

509. Les Constitutions de la France, 04.11.1848. (IIe République). [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/francais/la-constitution/les-constitutions-de-la-france/constitution-de-1848–iie-republique.5106.html

510. Les Constitutions de la France, 24.06.1793 (Première République). [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/francais/la-constitution/les-constitutions-de-la-france/constitution-du-24–juin-1793.5084.html

511. Loi tendant à règlementer les conditions d'embauchage et de licenciement en Principauté: Loi № 629 du 17.07.1957. // Journal de Monaco. – 1957. – № 5208. – P. 774.

512. Maharashtra Employment Guarantee Act № XX of 1977. // Maharashtra Government Gazette. Extraordinary. – Mumbai: The Government Central Press, 1977. – Part V. – P. 179.

513. Melvern L. Conspiracy to Murder: The Rwandan Genocide. / L. Melvernю – New York: Verso, 2004. – 396 p.

514. Miasta nasze królewskie wolne w państwach rzeczypospolitej: Ustawa z 19.IV.1791 r. // Volumnia Legum, T. IX. – Kraków, 1889. – S. 215–219.

515. On an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship: Council Directive 91/533/EEC of 14.10.1991 // Official Journal of the EC. – 1991. – L 288. – P. 32–35.

516. On prevention, suppression and punishment of the crime of discrimination and sectarianism: Law № 47/2001 // Offisc. Gazet. of 2001.

517. On the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women: Council Directive of 10.02.1975 № 75/117/EEC. // Official Journal of EU. – 1975. – L 45. – P. 19–20.

518. On the Approximation of the Laws of the Member States Relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses: Council Directive 77/187/EEC of 14.02.1977 // Official Journal of EC. – 1977. – L 61. – P. 26–28.

519. On the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies: Council Directive 98/59/EC of 20.07.1998. // Official Journal of the EC. – 1998. – L 225. P. 16–21.

520. On the Approximation of the Laws of the Member States Relating to the Protection of Employees in the Event of the Insolvency of their Employer: Council Directive 80/987/EEC of 20.10.1980. // Official Journal of EC. – 1980. – L 283. – P. 23–27.

521. On the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast): Directive of the European Parliament and of the Council of 5.07.2006 № 2006/54/EC. // Official Journal of EU. – 2006. – L 204. – P. 23–36.

522. On the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes: Council Directive of 24.07.1986 № 86/378/EEC. // Official Journal of EU. – 1986. – L 225. – P. 40–42.

523. On the protection of employees in the event of the insolvency of their employer: Directive 2008/94/EC of the European Parliament and of the Council of 22.10.2008 (Codified version). // Official Journal of EU. – 2008. – L 283. – P. 36–42.

524. On the right of citizens of the Union and their family members to move and reside freely within the territory of the Member States amending Regulation (EEC) № 1612/68 and repealing Directives 64/221/EEC, 68/360/EEC, 72/194/EEC, 73/148/EEC, 75/34/EEC, 75/35/EEC, 90/364/EEC, 90/365/EEC and 93/96/EEC: European Parliament and Council Directive 2004/38/ EC of 29.04.2004. // Official Journal of EU. – 2004. – L 158. – P. 1.

525. Opportunity Now – Project 28–40: The Report, 2014. / Ed. by K. Nawrockyi, L. Swiszczowski, R. Saunders, T. Colquhoun-Alberts. – London: Revive Silk. – 35 p.

526. Pengesahan Konvensi IKO Mengenai usia minimum untuk diperbolehkan bekerja: Undang-Undang Republik Indonesia № 20 tahun 1999. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://www.hukumonline.com/ pusatdata/downloadfile/ lt4c47ed35cd80a/parent/17481 [Про ратифікацію Конвенції МОП № 138 про мінімальний вік для прийому на роботу: Закон Республіки Індонезія від 1999 р. № 20] (індонез. мова).

527. Peningkatan Efektivitas Pengarusutamaan Gender di Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian: Memorandum of Understanding antara Menteri negara pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak Republik Indonesia dengan Menteri tenaga kerja dan transmigrasi Republik Indonesia Tahun 2000 № 06/MEN.PP & PA/5/2010. – Jakarta, 2010. – 5 h. [Про взаєморозуміння щодо більш ефективному обліку гендерної проблематики в питаннях працевлаштування: Меморандум про взаєморозуміння між Міністерством розширення прав і можливостей жінок й захисту дітей Республіки Індонезії та Міністром трудових ресурсів Республіки Індонезії від 2000 р. № 06/MEN.PP та PA/5/2010. – Джакарта, 2010. – 5 с.] (індонез. мова).

528. Philip K. The rationale for an employment guarantee in South Africa. / K. Philip // Development Southern Africa. – 2012. – Vol. 29 (1). – P. 177–190.

529. Poos L.R. The Social Context of Statute of Labourers Enforcement. / L.R. Poos. // Law and History Review. – 1983. – Vol. 1, № 1. – P. 27–52.

530. Portant adaptation en euros des montants exprimés en francs dans certains textes de valeur legislative: Loi № 1.247 du 21.12.2001. // Journal de Monaco. – 2001. – № 7527. – P. 1953.

531. Portant modification du Code Pénal: Loi № 829 du 28.12.1967. // Journal de Monaco. – 1967. – № 5740. – P. 665.

532. Portant révision de la Constitution du 17.12.1962: Loi № 1.249 du 2.04.2002 // Journal de Monaco. – 2002. – № 7541. – P. 574.

533. Portant statut des fonctionnaires de l'État: Loi № 975 du 12.07.1975. // Journal de Monaco. – 1975. – № 6147. – P. 640.

534. Qasımov A.M. Əmək hüququ. Ümumi hissə: Dərs vəsaiti. / A.M. Qasımov; elmi red. İ. İ. İsmayılov. – Bakı: Qanun, 2005. – 280 s. [Гасимов А.М. Право на працю: Загальна частина: підруч. / А.М. Гасимов; наук. ред. І.І. Ісмаїлов. – Баку: Право, 2005. – 280 с.], [азерб. мова].

535. Relative au télétravail: Loi № 1.429 du 4.07.2016 // Journal de Monaco. – 2016. – № 8286. – P. 1767.

536. Relative aux fonctions publiques: Loi № 188 du 18.07.1934. // Journal de Monaco. – 1934. – № 4003. – P. 177.

537. Senecae L.A. De beneficiis. De clementia. De ira.: Ad libros manuscriptos et impressos recensuit commentarios criticos subiecit. / L.A. Senecae; Ed. C.R. Fickert. – Lipsiae: Sumptibus Libariare Weidmannianae, MDCCCXLIII. – 469 p.

538. Sur le soutien et la protection sociale des artistes professionnels indépendants: Loi № 1.360 du 04.07.2009. // Journal de Monaco. – 2009. – № 7920. – P. 4177.

539. Sur les indemnités de congédiement et de licenciement en faveur des salaries: Loi № 845 du 27.06.1968. // Journal de Monaco. – 1968. – № 5779. – P. 500.

540. Tentang cuti pegawai negeri sipil: Peraturan pemerintah Republik Indonesia № 24 tahun 1976. – Jakarta, 1976. – 15 h. [Про відпустку цивільних службовців: Урядова постанова Республіки Індонезії від 1976 № 24. – Джакарта, 1976. – 15 с.] (індонез. мова).

541. Tentang hak asasi manusia: Undang-Undang Republik Indonesia № 39 tahun 23.09.1999. [Електрон. режим]. – Режим доступу: http://hukum.unsrat.ac.id/uu/uu_39_99.htm [Про права людини: Закон Республіки Індонезія від 23.09.1999 № 39] (індонез. мова).

542. Tentang kesejahteraan lanjut usia: Undang-Undang Republik Indonesia № 13 tahun 1998. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://www.bpkp.go.id/uu/filedownload/2/45/438.bpkp [Про добробут літніх людей: Закон Республіки Індонезія від 1998 р. № 13] (індонез. мова).

543. Tentang pelaksanaan percepatan kesetaraan gender, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak: Nota kesepahaman antara Kementerian pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak dengan Kementerian dalam negeri № 33/MP-PA/D.2/10/2011 tahun 2011. – Jakarta, 2011. – 4 h. [Про прискорення досягнення рівності між чоловіком і жінкою, про розширення прав жінки і дитини: Меморандум про взаєморозуміння між Міністерством розширення прав і можливостей жінок й захисту дітей з Міністерством внутрішніх справ від 2011 р. № 33/MP-PA/D.2/10/2011. – Джакарта, 2011. – 4 с.] (індонез. мова).

544. Tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial: Undang-Undang Republik Indonesia № 2 tahun 2004. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://www.hukumonline.com/pusatdata/downloadfile/lt4c45436a828e9/parent/17858 [Про вирішення трудових спорів: Закон Республіки Індонезія від 2004 р. № 2] (індонез. мова).

545. Tentang rencana pembangunan jangka panjang nasional tahun 2005–2025: Undang-Undang Republik Indonesia № 17 tahun 2007. // Berita Negara Republik Indonesia. – 2007. – № 7565–7566. – P. 10A-16A. [Про довгостроковий національний план розвитку 2005–2025 рр.: Закон Республіки Індонезія 2007 № 17. // Новини Республіки Індонезії. – 2007. – № 7565–7566. – С. 10A-16A] (індонез. мова).

546. The 1945 Constitution of the Republic of Indonesia. – Djakarta: Dept. of Information, Republic of Indonesia, 1967. – 36 p.

547. The Constitution of India (As modified up to the 1st December, 2007). / Government of India, Ministry of Law and Justice. – New Delhi: Government of India Press, 2007. – 443 p.

548. The Equal Remuneration Act: Law № 25 of 1976; along with the Equal Remuneration Rules, 1976: with short notes. – New Delhi: Universal Law Publ. Co., 2007. – 15 p.

549. The Factories (Amendment) Bill: Law of the Republic of India № 93 of 2014. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://www.prsindia.org/uploads/media/Factories/Factories%20(A)%20bill,%202014.pdf

550. The Factories Act: Law of the Republic of India № LXIII of 23.09.1948. // Factories law manual. – New Delhi: Central Law Office, 1971. – 175 p.

551. The Industrial Disputes Act: Law of the Republic of India № 14 of 11.03.1947. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: https://mahakamgar.maharashtra.gov.in/images/pdf/industrial-disputes-act-1947.pdf

552. The National Rural Employment Guarantee Act № 42 of 5.09.2005. // The Gazette of India. Extraordinary. – New Delhi: Government of India Press, 2005. – Part II. – Sect. 1. – P. 1–16.

553. The Statute of Laborers, 1351. // Statutes of the Realm, Vol. I. – London: George Bell and Sons, 1896. – P. 307.

554. Thillay A. Le faubourg Saint-Antoine et ses «faux ouvriers»: la liberté du travail à Paris aux XVII et XVIII siècles. / A. Thillay. – Paris: Éd. Champ Vallon, 2002. – 400 p.

555. UN report slams India for caste discrimination [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://www.cbc.ca/news/world/un-report-slams-india-for-caste-discrimination-1.693195

556. Ustawa Rządowa: Prawo Uchwalone, dnia 3 maia, roku 1791. – Warszawie: w Drukarni uprzywileiowaney M. Grölla, księgarza nadwornego J.K. Mci, 1791. – 36 s.

557. Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις: Nomoσ ΥΠ’ Αριθ. 3996, 04.08.2011. // Εφημεριστησ κυβερνησεωστησ Ελληνικησ Δημοκρατιασ. – 2011. – № 170. – Т. 1. – Σ. 3529–3596 [Реформування трудової інспекції, механізми соціального

забезпечення та інші положення: Закон Грецької Республіки від 04.08.2011 р. № 3996. // Уряд. вісн. ГР. – 2011. – № 170. – Т. 1. – С. 3529–3596] (грец. мова).

558. Αρχή της επαγγελματικής ελευθερίας, κατάργηση αδικαιολόγητων περιορισμών στην πρόσβαση και άσκηση επαγγελμάτων: Νομοσ ΥΠ’ Αριθ. 3919, 24.02.2011. // Εφημερισ τησ κυβερνησεωσ τησ Ελληνικησ Δημοκρατιασ. – 2011. – № 32. – Σ. 1257–1264 [Принципи професійної свободи та скасування необґрунтованих обмежень у доступі до професій та їх заняттям: Закон Грецької Республіки від 24.02.2011р. № 3919. // Уряд. вісн. ГР. – 2011. – № 32. – С. 1257–1264] (грец. мова).

559. Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης − Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις: Νομοσ ΥΠ’ Αριθ. 3896, 07.12.2010. // Εφημερισ τησ κυβερνησεωσ τησ Ελληνικησ Δημοκρατιασ. – 2010. – № 207. – Σ. 4353–4364. [Про застосування принципу рівних можливостей та рівного ставлення щодо чоловіків і жінок в питаннях праці і зайнятості. Гармонізація діючого законодавства з Директивою 2006/54/ЄС Європейського парламенту та Ради: Закон Грецької Республіки від 07.12.2010 р. № 3896. // Уряд. вісн. ГР. – 2010. – № 207. – С. 4353–4364] (грец. мова).

560. Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη-μέλη της Ζώνης του ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο: Νομοσ ΥΠ’ Αριθ. 3845, 06.05.2010. // Εφημερισ τησ κυβερνησεωσ τησ Ελληνικησ Δημοκρατιασ. – 2010. – № 65. – Τ. 1. – Σ. 1321–1384 [Заходи щодо реалізації механізму підтримки грецької економіки з боку держав-членів Єврозони та Міжнародного Валютного Фонду: Закон Грецької Республіки від 06.05.2010 р. № 3845. // Уряд. вісн. ГР. – 2010. – № 65. – Т. 1. – С. 1321–1384] (грец. мова).

561. Νέο Ασφαλιστικό Σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις στις εργασιακές σχέσεις: Νομοσ ΥΠ’ Αριθ. 3863, 15.07.2010. // Εφημερισ τησ

κυβερνησεωσ τησ Ελληνικησ Δημοκρατιασ. – 2010. – № 115. – Т. 1. – Σ. 2771–2818 [Нова система соціального забезпечення та пов’язані з ними правила, положення про трудові відносини: Закон Грецької Республіки від 15.07.2010 р. № 3863. // Уряд. вісн. ГР. – 2010. – № 115. – Т. 1. – С. 2771–2818] (грец. мова).

ДОДАТКИ

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографія:

1. Занфірова Т. А. Проблеми правового забезпечення свободи праці в Україні : монографія / Т. А. Занфірова. – Х. : Золота миля, 2017. – 496 с.

Статті в наукових фахових виданнях України
та наукових періодичних виданнях інших держав:

34. Занфирова Т. А. Свобода труда в философско-правовом аспекте / Т. А. Занфирова // Право и политика : научно-методический журнал. – 2014. – Специальный выпуск. – С. 12–18.

35. Занфірова Т. А. Специфіка свободи праці осіб з особливими потребами за трудовим законодавством України / Т. А. Занфірова // Наука і правоохорона. – 2014. – № 4. – Ч. 2. – С. 116–117.

36. Занфірова Т. А. Забезпечення свободи праці малолітніх та неповнолітні осіб за трудовим законодавством України / Т. А. Занфірова // Науковий вісник УжНУ. Серія: Право. – 2014. – № 29. – С. 95–98.

37. Занфирова Т. А. Совершенствование правового регулирования свободы труда в Украине в процессе проведения собеседования при приёме на работу / Т. А. Занфирова // Право и политика : научно-методический журнал. – 2015. – Специальный выпуск. – С. 34–38.

38. Занфірова Т. А. Досвід правового регулювання свободи праці в Китайській Народній Республіці / Т. А. Занфірова // Visegrad journal on human rights. – 2015. – № 6/2. – С. 45–51.

39. Занфирова Т. А. Обеспечение свободы труда лиц, ищущих работу на рынке труда в Украине / Т. А. Занфирова // Науковий вісник Ужгородського

національного університету. Серія: Право. – 2015. – Вип. 33. – Ч. 2. – Т. 4. – С. 88–91.

40. Занфірова Т. А. Економічні проблеми забезпечення свободи праці в сучасній Україні / Т. А. Занфірова // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. – 2015. – Вип. 34. – Ч. 2. – Т. 4. – С. 45–49.

41. Занфірова Т. А. Досвід правового регулювання свободи праці в Бурунді та Руанді / Т. А. Занфірова // Наука і правоохорона. – 2015. – № 2. – Ч. 2. – С. 56–59.

42. Занфірова Т. А. Досвід правового регулювання свободи праці в Республіці Індонезія / Т. А. Занфірова // Наука і правоохорона. – 2015. – № 3. – Ч. 2. – С. 60–63.

43. Занфірова Т. А. Стратегічний план дій щодо забезпечення свободи праці в Україні / Т. А. Занфірова // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки. – 2015. – Вип. 6-2. – Т. 4. – С. 55–58.

44. Занфирова Т. А. Правовое регулирование свободы труда на этапе заключения трудового договора в Украине / Т. А. Занфирова // Право и политика: научно-методический журнал. – 2016. – Специальный выпуск. – С. 20–25.

45. Занфірова Т. А. Основні складові принципу свободи праці / Т. А. Занфірова // Науковий вісник публічного та приватного права : зб. наук. пр. / НДІ публічного права. – 2016. – № 1. – С. 132–136.

46. Занфірова Т. А. Інституційні проблеми забезпечення свободи праці в Україні та шляхи їх вирішення / Т. А. Занфірова // Науковий вісник публічного та приватного права : зб. наук. пр. / НДІ публічного права. – 2016. – № 2. – С. 112–116.

47. Занфірова Т. А. Становлення свободи праці в історії України та світу (до XVII ст.) / Т. А. Занфірова // Право і інновації. – 2016. – № 3 (16). – С. 94–99.

48. Занфірова Т. А. Сутність феномену свободи через історико-правовий аналіз / Т. А. Занфірова // Часопис Київського університету права. – 2016. – № 3. – С. 19–22.

49. Занфірова Т. А. До питання про принцип свободи праці в трудовому праві України / Т. А. Занфірова // Порівняльно-аналітичне право. – 2016. – № 5. – С. 146–149.

50. Занфірова Т. А. Забезпечення принципу свободи праці в умовах антитерористичної операції / Т. А. Занфірова // Актуальні проблеми права: теорія і практика : зб. наук. пр. – 2016. – № 32. – С. 317–323.

51. Занфірова Т. А. Сучасний досвід правового регулювання свободи праці в республіці Індія / Т. А. Занфірова // Visegrad journal on human rights. – 2017. – № 1. – С. 71–74.

52. Занфирова Т. А. История становления свободы труда в Украине и зарубежных странах в период с XVIII по XIX века / Т. А. Занфирова // Jurnalul juridic national. – 2017. – № 1 (23). – С. 106–108.

53. Занфірова Т. А. Особливості принципу свободи праці в трудовому праві України / Т. А. Занфірова // Публічне право. – 2017. – № 1. – С. 57–63.

54. Занфірова Т. А. Джерела принципу свободи праці в Україні / Т. А. Занфірова // Право і суспільство. – 2017. – № 2. – С. 68–72.

55. Занфірова Т. А. Загальні проблеми забезпечення свободи праці в Україні (2014–2017 роки) / Т. А. Занфірова // Юридичний науковий електронний журнал: електронне наукове фахове видання юридичного факультету ДВНЗ «Запорізький національний університет». – 2017. – № 2 – С. 48–51.

56. Занфирова Т. А. Обеспечение свободы труда мигрантов в Украине / Т. А. Занфирова // Legea si viate. – 2017. – № 4/2. – С. 49–52.

57. Занфірова Т. А. Забезпечення принципу свободи праці в умовах воєнного стану / Т. А. Занфірова // Підприємництво, господарство і право. – 2017. – № 4. – С. 77–80.

58. Занфірова Т. А. Забезпечення свободи праці в різних умовах існування людини / Т. А. Занфірова // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. – 2017. – № 43. – С. 176–179.

Матеріали наукових та науково-практичних конференцій:

59. Занфірова Т. А. Підходи до розуміння свободи праці в Китайській Народній Республіці / Т. А. Занфірова // Актуальні проблеми сучасного правознавства : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 28–29 січня 2016 р.). – К. : Науково-дослідний інститут публічного права, 2016. – С. 45–48.

60. Занфірова Т. А. Деякі питання регулювання свободи праці в Республіці Індонезія / Т. А. Занфірова // Проблеми теорії права і практики правореалізації на шляху України до ЄС : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 25–26 лютого 2016 р.). – К. : Науково-дослідний інститут публічного права, 2016. – С. 53–56.

61. Занфірова Т. А. Правовий аспект регулювання свободи праці в Бурунді та Руанді / Т. А. Занфірова // Теорія і практика розвитку правових інститутів : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 10–11 березня 2016 р.). – К. : Науково-дослідний інститут публічного права, 2016. – С. 39–42.

62. Занфірова Т. А. Сучасний досвід Республіки Індії в правовому регулюванні свободи праці / Т. А. Занфірова // Актуальні питання публічного та приватного права в контексті реформування законодавства : матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції (7–8 квітня 2017 р.). – Острог, 2017. – С. 83–86.

63. Занфірова Т. А. Теоретико-правові аспекти, проблеми забезпечення свободи праці в Україні (2014–2017 роки) / Т. А. Занфірова // Проблеми кодифікації трудового законодавства України : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (26 квітня 2017 р.). – К., 2017. – С. 78–80.

64. Занфірова Т. А. Особливості правового забезпечення принципу свободи праці в умовах воєнного стану / Т. А. Занфірова // Міжнародне та національне законодавство: способи удосконалення : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (1–2 квітня 2017 р.). – Дніпро, 2017. – С. 103–106.

65. Занфірова Т. А. Особливості джерела принципу свободи праці в Україні / Т. А. Занфірова // Міжнародні та національні правові виміри забезпечення стабільності : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (14–15 квітня 2017 р.). – Львів, 2017. – С. 151–154.