

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

ЗАНФІРОВА Тетяна Анатоліївна



УДК 349.2:331.101 (477)

СВОБОДА ПРАЦІ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора юридичних наук

Київ – 2017

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України.

Науковий консультант: доктор юридичних наук, професор,
академік НАПрН України
ІНШИН Микола Іванович,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка, завідувач
кафедри трудового права
та права соціального забезпечення.

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор
ЛУКАШ Сергій Станіславович,
Сумська філія Харківського
національного університету внутрішніх
справ, директор;

доктор юридичних наук, доцент
СЛЮСАР Андрій Миколайович,
Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого, професор
кафедри трудового права;

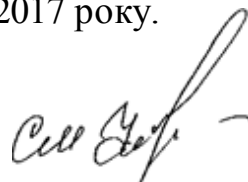
доктор юридичних наук, доцент
ГЕТЬМАНЦЕВА Ніна Дмитрівна,
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича, доцент
кафедри приватного права.

Захист відбудеться «25» жовтня 2017 року о «10» годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.001.06 Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 60.

З дисертацією можна ознайомитись в Науковій бібліотеці ім. М. Максимовича Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 58, чит. зала № 12.

Автореферат розісланий «22» вересня 2017 року.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради



С.М. Черноус

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

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 перешкодою 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. Александрова, В. М. Андріва, В. І. Анішиної, М. Д. Біддіса, 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. Алексеева, 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 (недосконалість 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-conductiooperagum*; свобода праці в сенсі трудової повинності закріплювалася в багатьох європейських державах у добу Середньовіччя, її почали поступово трактувати в контексті права на працю й непримусування 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. Острого, 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.

Структура та обсяг дисертації підпорядковані логіці дослідження, обумовлені метою та предметом дослідження. Дисертаційне дослідження складається зі вступу, чотирьох розділів, що поділяються на тринадцять підрозділів, а також з висновків і списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертаційного дослідження – 517 сторінок, з них основного тексту – 452 сторінки. Список використаних джерел включає 561 найменування і, відповідно, займає 65 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У **Вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертації; вказано зв'язок роботи з науковими темами; визначено мету, завдання, об'єкт і предмет, методи дослідження; вказано наукову новизну й практичне значення одержаних результатів; наведено дані щодо апробації та публікацій.

Розділ 1 «Свобода праці: філософсько-правовий та історичний контекст» складається з трьох підрозділів, у яких комплексно проаналізовано правову природу та зміст свободи як філософсько-правової категорії, особливості її зовнішньої сторони, а також визначено філософсько-правову природу свободи праці й історію еволюції свободи праці в Україні та світі.

У **підрозділі 1.1 «Сутність феномену свободи та основні умови зовнішньої свободи»** розглянуто сформульовані в межах теорії права, філософії права та філософії теорії й концепції визначення свободи, на підставі чого вироблено узагальнений підхід до її розуміння.

Досліджено три основні групи поглядів свободу як явище (гносеологічна, екзистенціальна та постмодерна інтерпретації) з урахуванням гіпотези про неможливість однозначного визначення терміна «свобода», а також концепцій, згідно з якими свобода – це явище, котрого не існує, і зроблено висновок, що поняття свободи може бути визначене в межах, окреслених його людським розумінням.

Відзначено, що свобода є явищем об'єктивної дійсності, котре не можна заперечувати та яке недоцільно применшувати невиправдано широким тлумаченням чи відповідним звуженням його змісту, що, як правило, призводить до знецінення свободи як такої. Ця позиція 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, у свою чергу, можуть бути поширені загалом на всіх представників людської родини.

Обґрунтовано, що атрибутивними ознаками зовнішньої свободи є: свобода вибору дій і поведінки особи та фактична наявність вибору й можливості його здійснення; збалансована автономія суб'єкта від будь-кого та від будь-чого; наявність меж свободи, які роблять її умовною, реальною, відповідальною; відповідальність за свободу; гарантованість та охорона державою. Зважаючи на правовий зміст свободи та основні ознаки зовнішньої свободи людини, до обов'язкових умов (гарантій) зовнішньої свободи віднесено таке: 1) держава має бути демократичною; 2) у цій державі корегування свободи людини здійснюється законним способом, за допомогою законодавчих актів та з дотриманням принципу «золотої середини»; 3) ця держава реально забезпечує свободу всіх осіб, а це означає, що в реальній дійсності вона: а) не втручається в особисту площину кожної людини; б) існує на принципах демократичного політичного режиму та ринкової економіки, втілює їх на практиці; в) забезпечує межі свободи людини завдяки діяльності компетентних органів державної влади в межах їх повноважень, з дотриманням принципу законності; г) забезпечує вибір таким чином, що будь-яка особа має реальну можливість впливати на процес формування вибору, а сам вибір буде доступний для всіх осіб однаковою мірою тощо.

У *підрозділі 1.2 «Філософсько-правова природа свободи праці»* проаналізовано основні підходи до розуміння поняття «праця», типи трудової етики та комплексно досліджено сутність свободи праці в сучасному філософсько-правовому контексті.

Грунтуючись на тому, що свобода праці є явищем, котре в своїх масштабах виходить за межі трудового права, доведено, що свобода праці – це особливий прояв свободи, оскільки він передбачає варіативність позитивних і негативних дій з приводу праці (або незайнятості), а також свободу бути обмеженим у своїй автономії. Тобто свобода праці в найширшому розумінні виступає як можливість вибору та/або відмови від вибору обмеження своєї автономії, забезпеченої свободою людини, яка впливає з самої її природи та законодавчих актів, що її «впорядковують». Зважаючи на це, а також враховуючи ринково та соціально спрямований підходи до розуміння свободи праці, сформульовано комплексну концепцію зазначеної свободи.

У *підрозділі 1.3 «Історія становлення свободи праці в Україні та світі»* досліджено історію розвитку ідеї свободи праці і її відображення в національних правових актах про працю України та європейських держав.

Обґрунтовано, що, прослідкувавши історію еволюції свободи праці, можна не лише усвідомити сукупну цінність цієї свободи, а й зрозуміти витoki негативного стану свободи праці в сучасній Україні, пояснити розбіжності між станом захищеності та рівнем реалізації цієї свободи в розвинених країнах і на території нашої держави. Наголошено, що 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 римського приватного права в Стародавньому Римі, праця в якому, в основному, асоціювалась із трудовою

експлуатацією рабів (*instrumentum vocale*), а на території України – період виникнення та становлення самобутніх форм найму праці, що, як правило, спричиняли повне холопство того, хто наймався на роботу.

З моменту свого зародження ідея свободи праці пройшла тривалий шлях становлення, її здобутки у важкій боротьбі працівників досить часто нівелювались. Зокрема, повстання та революції селян і працівників у Західній Європі та на території сучасної України прямо чи опосередковано були спрямовані також і на виборювання вільної від примусу праці, хоча саме в результаті перевороту в Росії та російської окупації 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 р., тобто до розпаду колишнього СРСР.

Незважаючи на те, що свобода праці вже була проголошена в конституційних актах Франції у кінці XVIII ст., в інших державах цей принцип був визнаний лише у XIX–XX ст. Монархічні кризи в державах Європи та жовтневий переворот 1917 р. загострили суспільно-економічні конфлікти в світі, подолати які окремі держави – члени Ліги Націй вирішили за допомогою створення Міжнародної організації праці, яка проголосила свободу праці універсальним принципом та заборонила примус до праці. Після Другої світової війни відбулось становлення сучасного права прав людини, у межах якого держави – члени ООН визнали незаперечною свободу людини на працю та неприпустимим примус до праці.

В Україні ж свобода праці в її сучасному контексті набула реального визнання лише з набуттям нею незалежності. Відповідно, наша держава «відстала» від розвинених країн в аспекті набуття досвіду «користування» такою свободою на декілька десятиліть (в окремих випадках – століть), а тому не дивно, що наразі наявні суттєві розбіжності в рівні забезпечення, захисту й реалізації в цілому свободи праці в Україні та інших цивілізованих європейських державах.

Розділ 2 «Теоретико-правова характеристика свободи праці як основоположного принципу трудового права України» складається із чотирьох підрозділів, у яких досліджено сутність принципу свободи праці в межах доктрини трудового права, правові джерела цього принципу, а також охарактеризовано принцип свободи праці, що побудована на правовій оцінці впливу цього принципу за колом осіб та за різних умов існування людини.

У підрозділі 2.1 «Сутність свободи праці як принципу трудового права України» підкреслено, що основні характерні ознаки цього принципу, котрі визначають його сутність, полягають у тому, що він є водночас міжгалузевим і основоположним принципом трудового права, який у практичному аспекті відображається в правах працівника та громадянина, пов'язаних з працею, в обов'язках роботодавця, суспільства й держави щодо непорушності свободи праці працівника та громадянина.

Наголошено, що особливістю принципу свободи праці також є обмеженість у його дії, яка прямо залежить від обмеженості свободи праці. Відтак, принцип свободи праці не гарантує свавілля працівника чи «поневолення» роботодавця й інших осіб власником свободи праці навіть тоді, коли використання цієї свободи відбувається добросовісно. Зокрема, працівник вільний у своїх діях щодо укладання та розірвання трудового договору, проте вільні дії працівника мають відносний характер, оскільки вони також і врегульовані законодавцем для унеможливлення недобросовісних зловживань та захисту інтересу роботодавця й третіх осіб. Розкрито сутність і зміст свободи праці як принципу трудового права, виокремлено ряд основних його складових. Для глибшого розуміння сутності вказаного принципу застосовано цивілістичний підхід до свободи праці як до права власності.

У *підрозділі 2.2 «Основні правові джерела принципу свободи праці в Україні»* виокремлено та систематизовано основні нормативно-правові й правові акти, які регулюють свободу праці в нашій державі. Відзначено, що джерелами свободи праці в Україні, з одного боку, є джерела українського трудового права, а з іншого – джерела права, в яких закріплено свободу осіб мати право на працю (з певного віку та за певних обставин) і не бути примушеними до праці (стосується всіх осіб незалежно від віку, гендерної належності, кольору шкіри, наявності особливих потреб тощо). Детальний аналіз джерел трудового права свідчить, що не всі вони можуть бути джерелами свободи праці як його принципу. Систематизуючи джерела свободи праці, сукупність яких викладена у висновках, наголошено, що правові джерела свободи праці в Україні не обмежуються нормативно-правовими актами трудового права, а охоплюють акти чинного законодавства, які тією чи іншою мірою стосуються питання реалізації особами свободи праці, а також її закріплення, охорони та забезпечення. Крім того, питання свободи праці в Україні регулюється прецедентною практикою Європейського суду з прав людини, а саме тими судовими рішеннями, в яких він вирішував питання з приводу змісту, реалізації чи утвердження цієї свободи. Певним чином питання реалізації свободи праці уточнено постановами Верховного Суду України та узагальнено судовою практикою Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ.

У *підрозділі 2.3 «Дія принципу свободи праці в Україні за колом осіб»* з'ясовано правову сутність принципу свободи праці в нашій державі, зважаючи на показники його поширеності на різних категорій осіб.

Трудове законодавство уточнює масштаби та межі поширеності міжгалузевого принципу свободи праці на окремих груп осіб, що об'єднуються на підставі певних специфічних спільних для них характеристик, як-от: гендерна належність, вік, наявність особливих потреб (інвалідність), наявність громадянства України, наявність статусу біженця, наявність особливих обмежень у свободі волі (засуджені до обмеження чи позбавлення волі) тощо.

Так, доведено, що дія принципу свободи праці щодо жінок є двоякою: з одного боку, вони мають привілейоване становище порівняно із чоловіками (у зв'язку із цим можемо зробити висновок, що дія зазначеного принципу щодо чоловіків обмежена його особливою дією щодо жінок), зважаючи на психофізіологічні особливості жіночого організму, а з іншого – посиляючись на особливості жіночого організму, законодавець обмежує дію принципу свободи праці щодо жінок для захисту їх здоров'я (чи здоров'я дитини, якщо жінка, наприклад, перебуває в стані вагітності), у зв'язку із чим з'являється ілюзія привілейованого становища чоловіків, наприклад, на роботах, пов'язаних із важкою фізичною працею чи з працею, яка є особливо небезпечною для здоров'я людини, що вказує, навпаки, на наявність трудової сегрегації окремих груп чоловіків у «небезпечних професіях». Також специфічним чином поширюється свобода праці на неповнолітніх та малолітніх, що зумовлено потребами особливого захисту осіб віком до 18 років: держава в питанні забезпечення права на працю в частині охорони дитинства є абстрактним опікуном чи піклувальником для дітей, зокрема шляхом обмеження їх можливостей реалізації свободи праці; будь-які обмеження зазначеної свободи та дії принципу цієї свободи щодо неповнолітніх і малолітніх зумовлені лише турботою про їх психофізіологічне здоров'я та нормальне існування, яке охоплює також розвиток цих осіб.

Виявлено, що в сучасній Україні, незважаючи на декларативну рівність можливостей, зокрема у сфері праці та зайнятості, поширення принципу свободи праці не є однаковим для всіх громадян та осіб, які на законних підставах знаходяться на території нашої країни. Проте така нерівність через законодавчі обмеження або преференції окремих категорій осіб об'єктивно виправдана державною політикою: забезпечення національної безпеки, протекціонізму на національному ринку праці, урівноваження соціальної справедливості, захисту материнства, дитини та дитинства тощо.

У підрозділі 2.4 «Дія принципу свободи праці в Україні за різних умов існування людини» обґрунтовано висновок, що різні умови, котрі можуть виникнути в об'єктивній дійсності, справляють як прямий, так і опосередкований вплив на факт дотримання та захисту державою принципу свободи праці щодо всіх осіб, на яких зазначений принцип поширюється. Більшість із цих умов є взаємопов'язаними, а їх вплив на забезпечення державою принципу свободи праці – руйнівним для всіх громадян.

Зазначені умови та обставини, під впливом яких в Україні відбувається певна зміна поширення та реалізації принципу свободи праці, запропоновано систематизувати таким чином: 1) звичайні умови, які характеризуються тим, що 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; 2) надзвичайні умови, пов'язані із чинниками, які є невідконтрольними для офіційних органів виконавчої влади й загрожують безпеці чи нормальному

функціонуванню, існуванню держави, суспільства та людини. На підставі аналізу впливу на забезпечення державою принципу свободи праці в надзвичайних умовах (воєнний чи надзвичайний стан), у межах яких може виникнути трудова повинність, зазначено, що сама трудова повинність громадян є умовною категорією: за своєю сутністю це примусова праця, оскільки відповідає критеріям примусу, однак не вважається такою лише тому, що Конституція України прямо вказує на те, що цю повинність не можна вважати примусом, незважаючи на те, що в 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, наприклад, в умовах воєнного стану примусовою працею, а дію принципу свободи праці в таких умовах – обмеженою і при цьому зробити акцент на тому, що такий примус та вказане обмеження є виправданими самим фактом воєнного стану.

Розділ 3 «Сучасне втілення принципу свободи праці в Україні: законодавство та практика» складається з трьох підрозділів, у яких комплексно досліджено стан закріплення свободи праці в чинному законодавстві про працю та проекті Трудового кодексу України, відповідність цих норм трудовому праву ЄС і конвенціям Міжнародної організації праці, а також практику реалізації цих правових норм про свободу праці в нашій державі та її проблеми.

У підрозділі 3.1 «Стан закріплення принципу свободи праці в чинному та проектному законодавстві України про працю» критично проаналізовано норми чинного законодавства про працю, а також положення проекту Трудового кодексу України щодо забезпечення свободи праці.

Зроблено висновок, що, зважаючи на етапи реалізації особами свободи праці у сфері праці та зайнятості, чинне трудове законодавство та проект ТК України забезпечує цю свободу таким чином: 1) цілком (етап добровільної незайнятості; етап припинення трудових правовідносин у частині звільнення); 2) допустимою мірою (початковий етап реалізації права на працю – пошук роботи на ринку праці; етап укладання договору; безпосередній етап реалізації права на працю – перебування в трудових правовідносинах); 3) на мінімальному рівні (етап добору працівників; етап участі особи в співбесіді); 4) недопустимою мірою (етап припинення трудових правовідносин та посттрудових відносин). При цьому проект ТК України, незважаючи на окремі проблеми правового регулювання свободи праці, пов'язані з ринковою спрямованістю окремих норм проекту Трудового кодексу України, порівняно із чинним КЗпП України більш якісно забезпечує свободу праці осіб, зокрема в таких питаннях: визначення обов'язкової форми трудового договору; закріплення як виду відпочинку працівника «щоденного (міжзмінного) відпочинку»; встановлення тривалості щорічної основної трудової відпустки; врегулювання сумісництва тощо.

Відзначено, що чинне трудове законодавство та проект ТК України в частині правового регулювання свободи праці є в ряді питань неадаптованим до трудового права ЄС (у частині колективного звільнення працівників, гарантій забезпечення прав працівників у разі неплатоспроможності роботодавця), слід мати на увазі, що правове регулювання досліджуваної свободи в рамках національної правової системи, на відміну від правової системи Євросоюзу, є всеохоплюючим.

У *підрозділі 3.2 «Стан дотримання та способи захисту свободи праці в Україні»* подано фактичну характеристику дотримання свободи праці в сучасній Україні, а також визначено передбачені її законодавством доступні способи захисту свободи праці.

Обґрунтовано, що сучасний стан забезпечення й захисту свободи праці в Україні (особливо на тимчасово окупованій території та на території проведення антитерористичної операції) характеризується як вкрай негативний (скрутний і депресивний), що спричинено сукупним агресивним впливом об'єктивних (зумовлених бездіяльністю державних органів влади) та суб'єктивних (зумовлених діями державних органів влади) факторів, які наразі держава не завжди здатна ефективно подолати та, відповідно, оптимально захистити право особи на працю й право особи не працювати.

Визначено основні чинники незадовільного стану забезпечення свободи праці в Україні й подано критичний аналіз існуючих у ній способів захисту свободи праці та їх спроможності в питанні подолання відповідних кризових явищ. На підставі аналізу передбачених українським законодавством інституційних способів захисту свободи праці зроблено висновок, що особливу роль у забезпеченні цієї свободи відіграють органи державної влади України, до повноважень яких віднесено захист і забезпечення свободи праці, а саме: національні суди, Омбудсмен, Державна служба України з питань праці. Між тим, особливий захист свободи праці здійснює Страсбурзький суд (хоча Європейська конвенція прямо не захищає вказану свободу), прецеденти (зокрема *Oleksandr Volkov v. Ukraine*, *Van der Musselle v. Belgium*, *Graziani-Weiss v. Austria*, *C.N. and V. v. France*, *Siliadin v. France*) якого застосовуються також і в національних судах України.

У *підрозділі 3.3 «Актуальні проблеми забезпечення свободи праці в Україні»* визначено основні проблеми забезпечення принципу свободи праці в сучасній Україні впродовж 2010–2017 рр.

Доведено, що забезпечення свободи праці стикається з низкою проблем, котрі зумовлені як певними об'єктивними, так і суб'єктивними чинниками. Загалом виокремлено групу універсальних і спеціальних проблем, які детально роз'яснюються у висновках. Критичний аналіз складових зазначених груп проблем свідчить, що держава захищає свободу праці суто формально (до того ж, досить часто держава вона обов'язок вирішення проблеми забезпечення свободи праці громадян із себе на роботодавців), а в окремих випадках – узагалі не зацікавлена захищати цю 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 із забезпеченням свободи праці.

Розділ 4 «Досвід правового регулювання свободи праці в зарубіжних державах та рекомендації щодо вдосконалення такого регулювання в Україні» складається з трьох підрозділів, у яких проаналізовано позитивний і негативний зарубіжний досвід забезпечення свободи праці в державах – членах ЄС та асоційованих державах Союзу, у країнах пострадянського простору, у державах Африки, Азії та Океанії; визначено напрями вдосконалення правового регулювання й забезпечення свободи праці в Україні, зважаючи на розглянуті проблеми забезпечення свободи праці в нашій державі та проаналізований міжнародний досвід.

У *підрозділі 4.1 «Досвід регулювання свободи праці в розвинених країнах Європи та в країнах колишнього СРСР»* досліджено стан та специфіку правового регулювання свободи праці в державах – членах Євросоюзу та асоційованих з Союзом країнах, а також у країнах пострадянського простору.

Наголошено, що основою правового регулювання свободи праці в ЄС є прогресивні наукові концепції та теорії, котрі відображені на союзному й національному рівнях, а саме в директивах, регламентах та національних законах. Основний європейський акт у сфері праці – Хартія основних прав Євросоюзу 2000 р. – це базовий документ, у якому втілено європейські ідеї свободи праці й на який орієнтуються держави, що бажають європеїзувати національне трудове законодавство. У цьому контексті відзначено безумовну корисність для України запозичення окремих здобутків з правового регулювання свободи праці у Франції, ФРН, Греції та Князівстві Монако, зокрема в частині встановлення обов'язку роботодавця попереджати працівника про звільнення в термін, що вираховується на основі вислуги років працівника, а також забезпечувати його право 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.

На підстав аналізу досвіду правового регулювання свободи праці в країнах колишнього СРСР зроблено висновок, що він є неоднорідним. Незважаючи на те, що і недемократичні, і демократичні пострадянські держави однаковою мірою гарантують свободу праці, в трудовому законодавстві більшості з цих держав не приділено належної уваги забороні примусової праці (наприклад, в Узбекистані кодифікований закон про працю взагалі не розглядає таку заборону, а трудове законодавство Азербайджану не виправдано звужує зміст примусової праці, фактично надаючи можливості для легальної експлуатації праці, зокрема малолітніх). На достатньому рівні в розглянутих пострадянських державах заборонено дискримінацію у сфері праці, закріплено

позитивну дискримінацію дітей, жінок, інвалідів (особливо в Азербайджані, Білорусії, Узбекистані), а також захист материнства (хоча в Молдові під тиском феміністичних рухів норми про материнство й захист жінок у сфері праці в подальшому мають зникнути), проголошено право на працю. Попри це, показники стану забезпечення свободи праці в більшості проаналізованих держав (Азербайджан, Киргизстан, Молдова, Туркменістан та Узбекистан) вказують на те, що самої лише 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 (у розглянутих державах, зокрема, не створено ефективних судових чи квазісудових інститутів захисту трудових прав працівників, що має місце в цивілізованих державах Західної Європи).

Відзначено, що на прикладі пострадянських держав, досвід яких проаналізовано в підрозділі, можна змодельовати майбутній стан забезпечення свободи праці в Україні, якщо в подальшому в процесі реформування трудового законодавства та здійснення судової реформи в Україні не буде утворено, зокрема, трудової юстиції, теорію створення якої вже достатньою мірою обґрунтовано в межах української доктрини трудового права.

У підрозділі 4.2 «Досвід правового регулювання свободи праці в країнах Азії, Африки та Океанії» розглянуто практику правового регулювання свободи праці в КНР, Індії, Руанді, Бурунді та Індонезії, а також сформульовано відповідні висновки.

Виявлено, що правове регулювання свободи праці в Індії є невинуватим декларативним, незважаючи на те, що трудове законодавство, ґрунтуючись на конституційному акті республіки, широко забороняє дискримінацію у сфері праці, примус до праці, обов'язкову працю, проголошує право кожного на працю. Це пояснюється тим, що в реальній дійсності вказані норми застосовують лише щодо громадян вищих каст, а ті громадяни, які належать до каст «недоторканих» і до сьогодні вимушені виконувати найбільш принизливу роботу, зазнаючи насилля з боку роботодавців та поліції, їхні діти досить часто стають рабами, зокрема в шовковій промисловості, де вимушені виконувати важку й небезпечну роботу. Відтак, досвід Індії дає змогу дійти висновку, що наявність у законодавстві прогресивних норм про свободу праці не обов'язково зумовлює високий рівень забезпеченості свободи праці в державі. Важливо, щоб такі «досконалі» законодавчі акти виконувались на практиці, а їх невиконання реально переслідувалось законом.

Окрему увагу приділено правовому регулюванню свободи праці в такій державі, як Китай, що поєднує комуністичну ідеологію з ринковими підходами до врегулювання свободи праці в країні. У сучасному трудовому законодавстві Китаю, поряд з нормами про свободу праці, містяться норми, що розглядають працю як обов'язок громадян, однак на практиці ці норми не застосовують до осіб, що не працюють за власним бажанням. На достатньому рівні трудове законодавство КНР, що є недостатньо розвинутим, захищає громадян від

дискримінації у сфері праці, гарантує право кожного на працю, а особливо тих категорій громадян, що визнані законодавцем найменш захищеними.

Правове регулювання та забезпечення свободи праці в Руанді та Бурунді до сьогодні відображає кризові явища в цих республіках, які були спричинені геноцидом та постконфліктними умовами розвитку, що загострюється кліматичними й економічними проблемами цих держав. Незважаючи на те, що правове регулювання свободи праці в цих країнах є більш досконалим, показники безробіття в Руанді та Бурунді – одні з найвищих у світі. Відтак, досвід правового регулювання та забезпечення свободи праці в Руанді та Бурунді яскраво демонструє для України, яка нині перебуває в стані воєнного конфлікту внаслідок російської агресії, наскільки важливими є вирішення проблем забезпечення свободи праці громадян у період такого конфлікту, особливо захист свободи праці вимушених переселенців та біженців. Невирішення українським законодавцем сьогодні цих проблем (основні з них комплексно розглянуті в підрозділах 3.1–3.2 дисертації) може в подальшому призвести до таких катастрофічних результатів на ринку праці та в державі, які досі не можуть подолати зазначені африканські держави.

Зазначено, що для правового регулювання свободи праці в Індонезії характерний сильний вплив ісламського права, що не дозволяє цілком упровадити міжнародні стандарти свободи праці в практику цієї держави. Між тим, чинне індонезійське трудове законодавство допустимою мірою забороняє дискримінацію у сфері праці та зайнятості, проголошує право на працю й опосередковано – примус до праці. Бажаючи вирішити економічні проблеми в республіці за рахунок активізації ринку праці, уряд цієї держави та окремі міністерства розробили та впровадили низку програмних документів і планів дій щодо забезпечення свободи праці громадян, а особливо – найменш захищених категорій громадян. Разом з тим, застосування цих документів не дало змоги уряду помітно змінити стан забезпечення свободи праці в Індонезії, що яскраво демонструє таке: наслідки тривалого впровадження політики врегулювання свободи праці декларативними нормами не дозволяють державі оперативно вирівняти стан забезпечення свободи праці до допустимого рівня, а, відповідно, вирішити економічні проблеми шляхом підвищення інтенсивності ринку праці.

У підрозділі 4.3 «Рекомендації щодо вдосконалення правового регулювання свободи праці в Україні з урахуванням міжнародного досвіду» сформульовано основні напрями вдосконалення правового регулювання свободи праці в Україні та покращення стану забезпечення цієї свободи в державі, враховуючи міжнародний досвід.

Обґрунтовано, що проблеми правового регулювання свободи праці в нашій державі та покращення стану забезпечення свободи праці в процесі реформування трудового законодавства України й судової реформи мають вирішуватись таким чином:

1) шляхом приведення чинного та проектного трудового законодавства про працю у відповідність до міжнародних стандартів і трудового права ЄС. На підставі висновків, отриманих у дисертації, сформульовано 14 конкретних пропозицій щодо вдосконалення чинного та проектного законодавства про працю в частині свободи праці. Зокрема, запропоновано законодавчо закріпити обов'язок роботодавця попереджувати працівника про звільнення в термін, що вираховується на основі вислуги років працівника, а також забезпечувати право працівника на працю в частині пошуку нової роботи протягом періоду, що передує звільненню, тощо;

2) шляхом вирішення інституційних проблем забезпечення свободи праці. За цим напрямком запропоновано доповнити повноваження Державної служби України з питань праці правозахисними функціями, а також запровадити трудову юстицію, концепції створення якої вже детально викладено в українській доктрині права. Відтак, визнано доцільним прийняти пропонований Закон України «Про трудові суди» і внести відповідні зміни до чинного законодавства про працю, до цивільного й адміністративного процесуального законодавства, а також до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 2 червня 2016 р. Разом із тим, прийняти пропонований Кодекс трудового судочинства, який має бути побудований за принципами сучасного цивільного судочинства з урахуванням специфіки розгляду трудових спорів;

3) шляхом розробки та реалізації програмних документів і строкових планів дій щодо забезпечення свободи праці в державі. З метою уникнення наслідків правового регулювання свободи праці, наявних у розглянутих країнах Азії, Африки та Океанії, а саме відсутності в законодавстві про працю стратегічних і програмних документів, які передбачали б плани конкретних дій щодо забезпечення свободи праці в країні, запропоновано прийняти Національну стратегію утвердження свободи праці в Україні на 2017–2027 рр. – узгоджену систему цілей, заходів, умов та інструментів забезпечення свободи праці в державі, концепцію якої розроблено в дисертації.

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 відмовлятися 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 уточнюється 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 не підконтрольні 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 ця 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 невідконтрольних 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 вдосконалити шляхом приведення чинного трудового законодавства та проекту ТК України про працю у відповідність до Конвенції МОП № 173, директив Ради ЄС 77/187/ЄС, 98/50/ЄС, 98/59/ЄС, 2001/23/ЄС, а також кодифікованої версії Директиви 2008/94/ЄС (у частині передачі підприємства, масового вивільнення працівників та визнання неплатоспроможності роботодавця); 8) етап посттрудова 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 непередуманих 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 оперативного та ефективного 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) недосконалість 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; збідніння 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; г) 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 різняться в частині уточнення дії принципу свободи праці за колом осіб та за спеціальними умовами: ті пострадянські держави, що на сьогодні європейізують 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 європейізують трудове законодавство, є недосконалість 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 змодельовати 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.

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.

11. 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 невинувато 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 напрямками:

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 Законом 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 перевагами роботодавців, які укладають трудові договори (на умовах рівних можливостей) з представниками груп населення, яких найчастіше дискримінують у реалізації ними свободи праці. Ця система переваг 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 переваг 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 переваги як публічне «відшкодування» за забезпечення свободи праці вразливих груп населення. Таким чином, система податкових переваг, 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 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. Занфірова Т. А. Свобода труда в философско-правовом аспекте / Т. А. Занфірова // 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 неповнолітніх осіб за трудовим законодавством України / Т. А. Занфірова // Науковий вісник УжНУ. Серія: Право. – 2014. – № 29. – С. 95–98.

5. Занфірова Т. А. Совершенствование правового регулирования свободы труда в Украине в процессе проведения собеседования при приеме на работу / Т. А. Занфірова // 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. Занфірова Т. А. Обеспечение свободы труда лиц, ищущих работу на рынке труда в Украине / Т. А. Занфірова // *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. Занфірова Т. А. Правовое регулирование свободы труда на этапе заключения трудового договора в Украине / Т. А. Занфірова // *Право и политика: научно-методический журнал*. – 2016. – Спеціальний випуск. – 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. 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.

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. Занфірова Т. А. Обеспечение свободы труда мигрантов в Украине / Т. А. Занфірова // *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.). – Острого, 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.

АНОТАЦІЯ

Занфірова Т. А. Свобода праці в трудовому праві України. – *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 Шевченка Міністерства освіти і науки України, Київ, 2017.

Дисертація присвячена визначенню сутності та змісту свободи праці в сучасному трудовому праві України, а також виявленню й аналізу проблем правового забезпечення цієї свободи в нашій державі.

На підставі розкриття філософсько-правового змісту явища свободи та виокремлення з неї зовнішньої свободи встановлено необхідні умови й гарантії для останньої. Розкрито природу свободи праці, простежено історію становлення свободи праці в Україні та в європейських країнах. Розроблено цілісну концептуальну модель свободи праці, зокрема завдяки поглибленому розкриттю сутності 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 щодо різних осіб виявляється по-різному (залежить від багатьох факторів, таких як вік, стать, фізичні можливості тощо) і в різних життєвих умовах може реалізовуватися з явними чи умовними обмеженнями.

Окрему увагу приділено характеристиці свободи праці як фундаментального принципу сучасного трудового права України. Проаналізовано та систематизовано основні правові джерела цього принципу, а

також на основі дії принципу свободи праці за колом осіб і за різних умов існування людини сформульовано висновки, з одного боку, про сутність поширення дії цього принципу, а з іншого – про рівень забезпечення цього принципу в сучасній Україні.

Досліджено стан чинного трудового законодавства та проекту Трудового кодексу України на предмет відповідності їх норм міжнародному і європейському трудовому законодавству. Виокремлено та систематизовано проблеми правового регулювання й забезпечення свободи праці в Україні за період 2010–2017 рр. Сформульовано конкретні пропозиції щодо вдосконалення національного правового регулювання та забезпечення свободи праці, беручи до уваги позитивний і негативний досвід держав – членів ЄС (Франція, ФРН, Греція) та асоційованих держав Союзу (Монако), держав пострадянського простору, а також держав Азії (Китай, Індія), Африки (Руанда, Бурунді) й Океанії (Індонезія).

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.

АННОТАЦІЯ

Занфирова Т. А. Свобода труда в трудовом праве Украины. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание учёной степени доктора юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко Министерства образования и науки Украины, Киев, 2017.

Диссертация посвящена комплексному раскрытию сущности и содержания свободы труда в современном трудовом праве Украины, а также выявлению и анализу существующих проблем в правовом регулировании и обеспечении данной свободы. На основании глубокого изучения работ классиков философии и философии права сформулировано определение свободы как явления реальной действительности, выделены условия и гарантии для ее осуществления. Следуя от общего к частному, из понятия свободы выделено понятие и сущность свободы труда, определены признаки, ее характеризующие. Изучена история становления свободы труда в Украине и мире.

Отдельное внимание уделено исследованию свободы труда как фундаментального принципа современного трудового права Украины. Проанализированы и систематизированы правовые источники указанного принципа, которые представлены в виде сложной системы нормативно-правовых актов, состоящих из самостоятельных групп правовых источников. На основе действия принципа свободы труда по кругу лиц и в разных условиях

существования человека сформулированы выводы об особенностях распространения и действия данного принципа.

Проведен комплексный анализ действующего трудового законодательства и проекта Трудового кодекса Украины на предмет соответствия их норм международному и европейскому трудовому законодательству по разным критериям: 1) в зависимости от круга лиц, на которых распространяется свобода труда; 2) в зависимости от жизненных обстоятельств, которые возможны или имеют место в государстве; 3) в зависимости от того, на каком этапе трудовых отношений человек реализует свободу труда. Такой подход позволил провести глубокий анализ национального законодательства и выявить значительную часть неурегулированных или недостаточно эффективно урегулированных вопросов в аспекте обеспечения свободы труда.

Выделены и систематизированы проблемы правового регулирования и обеспечения свободы труда в Украине за период 2010–2017 гг. Определено, что проблемы, которые угрожают свободе труда в Украине, делятся на следующие две группы: универсальные – касаются всех субъектов свободы труда (несовершенство нормативного регулирования свободы труда и защиты этой свободы; низкий уровень правовой осведомленности и правосознания граждан Украины; экономические проблемы; российская агрессия и проведение АТО в Донецкой и Луганской областях); специальные – влияющие на состояние обеспечения свободы труда отдельных групп граждан (нецелевое использование органами власти средств или злоупотребление средствами, выделяемыми на трудоустройство представителей отдельных групп населения; неэффективность политики квотирования рабочих мест и отсутствие у государства реальных рычагов влияния на предпринимателей в части адаптации рабочих мест к специфическим требованиям лиц с особыми потребностями).

Сформулированы конкретные предложения по совершенствованию правового регулирования и обеспечения свободы труда, принимая во внимание позитивный опыт государств – членов ЕС (Франция, ФРГ, Греция) и ассоциированных государств Союза (Королевство Монако), а также негативный опыт государств постсоветского пространства, Азии (Китай, Индия), Африки (Руанда, Бурунди) и Океании (Индонезия). В частности, предложен ряд теоретико-правовых положений относительно недопущения дискриминации; усовершенствования правового регулирования обеспечения свободы труда работников на этапе их увольнения; разработан стратегический программный документ по обеспечению свободы труда в Украине на период 2017–2027 гг.; сформулирован ряд предложений по законопроекту «О специальных трудовых судах» и Кодексу трудового судопроизводства; обоснована необходимость создания трудовой юстиции в Украине; установлена необходимость расширения полномочий государственной службы Украины по вопросам труда и др.

Ключевые слова: свобода труда, трудовые правоотношения, трудовое законодательство, право на труд, право не быть принужденным к труду, запрет принудительного труда, дискриминация в сфере труда, правовое регулирование, принципы трудового права.

ANNOTATION

Zanfirova T. A. Labor freedom in the labor law of Ukraine. – *The manuscript.*

Thesis for a Doctor degree in Law, specialty 12.00.05 – Labor Law; Social Security Law. – Taras Shevchenko National University of Kyiv of the Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kyiv, 2017.

The thesis is devoted to complex research of the legal nature and problems of definition of the principle of labor freedom, legal regulation and providing of labor freedom in Ukraine, as well as the formulation of strategic ways of reform of national labor legislation in terms of labor freedom. In the framework of this research, the dissertator determines the philosophical and legal essence of freedom, the main signs and guarantees of freedom in the state. Based on the essence of freedom as a philosophical and legal category, taking into account the history of the formation of freedom of labor in Ukraine and the world, the dissertator builds the author's concept of labor freedom.

Special attention is paid to the study of labor freedom as a fundamental principle of modern labor law in Ukraine. Analyzed and systematized the main legal sources of this principle, and also on the basis of the principle of labor freedom in the circle of persons and under different conditions of human existence, the author formulates the conclusions, on the one hand, about the nature of the spread and operation of this principle, and on the other hand, on the level of ensuring this principle in modern Ukraine.

The dissertation in a comprehensive manner examines the state of the current labor legislation and the draft Labor Code of Ukraine, as well as the level of compliance of these norms with International and European labor law. Highlighted and systematized the problems of legal regulation and provision of labor freedom in Ukraine for the period 2010–2017, and also formulate specific proposals for improving this regulation and providing of labor freedom, taking into account the positive and negative experience of EU member states (France, Germany, Greece) and the associated states of the Union (Principality of Monaco), the post-Soviet states (Azerbaijan, Belarus, Moldova, Uzbekistan, Kyrgyzstan), as well as Asian countries (China, India), Africa (Rwanda, Burundi) and Oceania (Indonesia).

Key words: freedom of labor, labor relationship, labor legislation, the right to labor, the right not to be forced to work, the prohibition of forced labor, discrimination in the sphere of labor, labor regulation, principles of labor law.

Наклад 100. Папір офсетний. Ум.-др. арк. 1,9.
Підписано до друку 20.09.2017. Замовлення 457.

Надруковано в «МП Леся».
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
суб'єктів видавничої справи серія ДК № 892 від 08.04.2002.

«МП Леся»
03148, Київ, а/с 115.
Тел./факс: (066) 60-50-199, (068) 126-49-26
E-mail: lesya3000@ukr.net