

2. Волкова О. История развития советского трудового законодательства: Учеб. пособие. — М.: ВЮЗИ, 1986.
3. История Советского государства и права (1917–1920 гг.). Кн. 1. — М.: Наука, 1968.
3. Прокопченко В. І. Трудове право України: Підруч. для студ. юрид. вузів. — 3-тє вид., перероб. та допов. — Х.: Кодекс, 2002.
4. Лившиц Р. З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее / Отв. ред. В. И. Шикитский; АП СССР. — М.: Наука, 1989.
5. Глазырин В. В. Новое в законодательстве о труде. — М., 1992.
6. Ивапов С. А. Кризис советского трудового права // Советское государство и право. — 1990. — № 7.
7. Лившиц Р. З. Трудовое законодательство: поиски концепции // Советское государство и право. — 1990. — № 7.

УДК 349.2:331.52(477)

*Є. В. Краснов*

### ПОНЯТТЯ ТА ФОРМИ ПРИМУСОВОЇ ПРАЦІ

19 жовтня 1973 року Указом Президії Верховної Ради Української РСР № 2148-VIII були ратифіковані Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права та Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, підписані від імені Української РСР в Нью-Йорку 20 березня 1968 року [1].

Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права був прийнятий 16 грудня 1966 року на 21-ї сесії Генеральної асамблеї Організації Об'єднаних Націй [2]. Участь України в цьому пакті має важливе та принципове значення. Стаття 6 зобов'язує країни-члени визнавати право на працю і вживати заходів для забезпечення та реалізації даного права. Право на працю включає право кожної людини на отримання можливості заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку він вільно погоджується. Таким чином, підкреслюється принцип свободи праці, вибору конкретної роботи, а далі встановлюється обов'язок держави не тільки визнати право на працю, але і вжити належних заходів щодо забезпечення цього права.

Генеральна конференція Міжнародної організації праці, яка була скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці 10 червня 1930 року, ухвалила ряд пропозицій щодо примусової чи обов'язкової праці, вирішивши надати цим пропозиціям форми Міжнародної конвенції. Таким чином була прийнята Конвенція № 29 про примусову чи обов'язкову працю 1930 року, що була ратифікована Україною 10 серпня 1956 року.

Конвенція МОП № 29 дає інтегральне визначення поняття примусової чи обов'язкової праці, під якою розуміється «всяка робота або служба, що вимагається від будь-якої особи під загрозою якогось покарання, для котрої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг». Покарання, яке згадується у визначенні, може також мати форму позбавлення прав або привілеїв. Конвенція № 29 особливо звертає увагу на заборону примусової або обов'язкової праці на користь приватних компаній та осіб [3].

Конвенція МОП № 105 про скасування примусової праці 1957 року, що була ратифікована Верховною Радою України 5 жовтня 2000 року, конкретизує деякі випадки застосування примусової праці (наприклад, коли примусова праця застосовується для потреб економічного розвитку), ще раз зобов'язує держави скасувати всі її форми [4].

Це загальне визначення робить зрозумілою концепцію примусової праці, покладену в основу Конвенцій, що зберігає свою актуальність і сьогодні.

Проте воно виявляється недостатньо операційним для конкретних досліджень, а також для використання в правовій практиці.

Конвенції, рекомендації МОП говорять про складність цього явища, про його страшні, незліченні і такі, що постійно змінюються, форми.

Щоб операціонувати дане поняття, зробити його доступнішим для якісного дослідження, чисельних оцінок і розроблення стратегій його викоринювання, необхідно виділити і вивчити його окремі форми. Чим ясніше і операційніше збудована класифікація цих форм, тим успішніше буде дослідження і застосування його результатів на практиці для скасування примусової праці.

У Глобальній доповіді «Покласти край примусовій праці» та в деяких інших документах МОП виділяється 7 основних форм примусової праці:

- рабство і викрадення;
- примусова участь в суспільних роботах;
- примусова праця в сільському господарстві і віддалених районах (насильницькі системи найму/вербування);
- примусова праця домашньої прислуги;
- боргова кабала;
- примусова праця в армії;
- примусова праця як результат торгівлі людьми;
- праця ув'язнених (зокрема, в цілях реабілітації) [5].

Дана класифікація дуже представницька і охоплює всі основні форми примусової праці. Проте з погляду конкретного дослідження вона має один істотний методологічний недолік — тут змішані різні критерії виділення форм. Деякі форми виділені за ознакою суб'єкта, що піддається експлуатації, або сфери застосування примусової праці (примусова праця військовослужбовців і ув'язнених або праця на військових об'єктах і у в'язницях), інші — за ознакою використовуваного механізму самої експлуатації (викрадення, торгівля людьми, боргова кабала).

В цілях подальшої операціоналізації концепції примусової праці доцільно побудувати чіткішу з методологічної точки зору класифікацію.

За ознакою сфери застосування примусової праці можна виділити такі форми:

- примусова праця працівників масових професій на відкритому (формальному і неформальному) ринку праці (можливо подальше розділення по сферах зайнятості), а також на формальному і неформальному ринку праці зокрема:
- примусова праця на промислових і будівельних підприємствах (зокрема, на будівництвах, підпільних заводах), на підсобних роботах і т.п.;

- примусова праця в сільському господарстві;
- примусова праця у сфері послуг (можливо подальше розділення);
- громадські послуги (сфера розваг і ін.);
- примусова праця в домашньому господарстві;
- некваліфікована примусова праця поза відкритим ринком праці (в основному маргінальні випадки рабської праці в результаті торгівлі людьми, викрадання людини і т.п.);
- примусова праця працівників виняткових (ексклюзивних) професій, що вимагають виняткової кваліфікації, навиків або таланту (письменників, вчених, спортсменів — спортивне, інтелектуальне рабство і т.п.);
- примусова праця у сфері злочинної зайнятості (виготовлення зброї, наркотиків, незаконне вилучення людських органів, заборонена генна інженерія, організація проституції і ін.);
- примусова праця в спеціальних установах поза відкритим (офіційним і неофіційним) і кримінальним ринком праці;
- примусова праця військових (можливо подальше розділення на використання праці військових на військових і цивільних об'єктах);
- примусова праця в'язнів у в'язницях і на громадських об'єктах [6, 13–16].

Слід пояснити відмінність перших двох позицій, тобто примусової праці на відкритому ринку праці (як офіційному, так і неформальному) і поза ним (маргінальні випадки), оскільки на цьому розділенні багато в чому заснований подальший аналіз феномена примусової праці.

У першому випадку маються на увазі, як правило, елементи примусової праці, які або вбудовані в нормальні трудові відносини, або використовуються на тлі нормальних трудових відносин, додатково до них.

При цьому можуть використовуватися ті ж процедури підбору кадрів і найму на роботу, що і при нормальних трудових відносинах: трудові переговори між працівником і роботодавцем (з підписанням контракту або без такого), надання документів і т.п. Проте в процесі роботи виявляються елементи примусової праці або праця виявляється повністю примусовою. Роботодавець, що використовує примусову працю, в даному випадку може бути як формальним, так і неформальним економічним агентом.

У другому випадку між працівником і роботодавцем виникають відносини, що знаходяться поза сферою ринку з початку і до кінця економічного процесу. Як правило, це не найом на роботу, а викрадання людини, заволодіння людиною шляхом обману, психологічного або фізичного насильства і примушення до праці. Роботодавець у даному випадку є, як правило, агентом кримінальної економічної діяльності або взагалі функціонує поза ринком. Такі випадки, як правило, приховані, не помітні при загальному скануванні ринку праці [7, 63–66].

Ця класифікація досить вдала, оскільки вона чітко розмежовує економічні сфери, де може застосовуватися примусова праця, і кожна сфера «кінцева» та не перетинається з іншими.

Класифікації можна проводити також за ознаками використовуваних методів передачі людини в залежність і її подальшої експлуатації.

За ознакою використовуваних методів передачі людини в залежність можна виділити примусову працю, пов'язану з:

- торгівлею людьми;
- нелегальною міграцією і контрабандою нелегальних мігрантів;
- викраданням людини;
- використанням обману, фізичного або психологічного насильства для передачі людини в залежність з метою примушення до праці (зокрема, зловживання довірою, авторитетом або залежним становищем людини).

За ознакою використовуваних методів утримання людини і примушення до праці виділяються такі форми:

- застосування фізичного насильства або загроза застосування насильства;
- обмеження особистої свободи працівника і членів його сім'ї (свободи пересування, спілкування з родичами і т.п.);
- вилучення і утримання документів працівника і членів його сім'ї, а також грошей, особистих речей, одягу і т.п.;
- праця в умовах боргової кабали в різних формах (борг за кредитування працівника, «призначений» борг за провину, розтрату, часто сфабриковану, і т.п.);
- використання психологічного насильства, шантажу, погроз, обману (наприклад, погрози депортацією, міліцією і т.п.);
- виплата зароблених грошей в різних формах (утримання зарплати «до виплати в кінці робіт»; незаконні вирахування, наприклад за брак, розтрату, борг і т.п.);
- маніпулювання працівником, використання для випадкових, довільних, не обговорених робіт (можливо — перепродаж);
- інші форми неправомірної заборони на звільнення і пошуки іншого місця роботи [8, 24].

Втрата контролю над ситуацією може виражатися не тільки у фактично довершеному насильстві, але і в реальній можливості застосування різних форм насильства, яке свідомо залишиться безкарним («краще не обурюватися, а то поб'ють»).

У кожному конкретному випадку людина може піддаватися примусовій праці певною мірою.

За ступенем залучення людини у сферу примусової праці можна виділити такі категорії:

- абсолютний охват — «чисті» випадки примусової праці (вся праця є примусовою);
- частковий охват — використовуються окремі елементи примусової праці, включаючи:
  - примушення виконувати додаткові функції;
  - примушення працювати додатковий час;
  - примушення працювати без оплати (наприклад, в рахунок боргу);
  - примушення працювати в умовах, несумісних з поняттям гідної роботи;
  - примушення жити і працювати під контролем (контроль над переміщеннями, обмеження свободи, заборона на лікування і т.п.);

– сексуальна експлуатація працівників і ін. [9, 34–36].

Елементи примусової праці можуть бути включені в нормальну трудову практику і з'являтися з різним ступенем регулярності:

– кожен робочий день або впродовж всього робочого часу (наприклад, примушення до надінтенсивної праці або примушення танцівниць і інших працівників сфери розваг до сексуальних послуг);

– регулярно або систематично (наприклад, нарахування боргу за «брак» в будівництві або відробіток «суботника», безкоштовне «обслуговування» «даху» у повій і робітниць сфери розваг і ін.);

– час від часу (випадково, зрідка, нерегулярно).

Перераховані форми примушення можуть застосовуватися на різних стадіях організації праці: на стадії рекрутування працівника (вербування), безпосередньо в період роботи або на стадії звільнення. Експлуатація і примушення можуть здійснюватися як безпосередньо під час виконання службових обов'язків (у робочий час), так і в неробочий час; можуть застосовуватися тільки до самого працівника або поширюватися на членів його сім'ї.

Всі наведені класифікації можуть накладатися одна на одну і застосовуватися спільно.

Можливі й інші класифікації. Скажімо, за соціально-демографічною характеристикою працівників, що примушуються до праці. Наприклад, можна виділити примусову неповнолітню дитячу працю.

Вже з цього короткого екскурсу можна побачити, наскільки різноманітними можуть бути прояви різних примусових трудових практик і наскільки важко звести їх до єдиного конкретного визначення для використання, наприклад, в судовій практиці.

Розробники перспективного плану ліквідації примусової праці в Індії, зіткнувшись з цією проблемою, відзначали, що дуже формальний, бюрократичний, недостатньо гнучкий підхід до ідентифікації випадків примусової праці, їх розслідування, звільнення і реабілітації потерпілих серйозно гальмує роботу щодо протидії цьому явищу [10, 47].

У дослідженні класифікація форм примусової праці за сферами її застосування була первинною (початковою).

Дане дослідження сфокусоване на перших двох формах застосування примусової праці: праця працівників масових професій на відкритому (формальному і неформальному) ринку праці (з подальшим розділенням за сферами зайнятості) і некваліфікована примусова праця поза відкритим ринком праці (маргінальні випадки рабської праці). В рамках цієї класифікації вивчаються різні форми примусової праці залежно від використовуваних методів постановки людини в залежність, утримання її і примушення до праці, ступені залучення людини до примусової праці, наявності тих або інших елементів примусової праці.

Природно, що практика завжди багатша за теорію. Тому форми явища, виділені на основі емпіричних свідощів, погано укладаються в теоретичні схеми і важко піддаються зведенню в єдине поняття.

До того ж у даному випадку ми маємо справу з явищем високого ступеня латентності, з так званою «вислизаючою реальністю», форми якої постійно змінюються, прагнучи залишатися поза увагою контролюючих інстанцій [11, 23–31].

Тому в завдання нашого дослідження входило, з одного боку, задокументувати форми і прояв цієї постійно змінної різноманітності, а з іншого — виявити і описати, як всі ці елементи і форми використання примусової праці складаються в єдину систему, які механізми «працюють» у цій системі, відтворюючи і приховуючи відносини експлуатації, як вони вбудовані в діючі економічні структури і як з цими механізмами боротися.

#### Література

1. Відомості Верховної Ради УРСР. — 1973. — № 45. — Ст. 401.
2. Бюлетень Міністерства юстиції України. — 2002. — № 2.
3. Міжнародне законодавство про охорону праці. — 1997. — Т. 1.
4. Урядовий кур'єр. — 2000. — 4 листоп.
5. Глобальний доклад 1 (В), 2005: Глобальний альянс против принудительно труда и Provisional Record. № 12. 93-я сессия МКТ.
6. Тюрюкапова Е. Принудительный труд в современной России. Перегулируемая миграция и торговля людьми. — 2004.
7. Жернаков В. Реализация принципа свободы труда и запрета принудительного труда в законодательстве Украины // Трудовое право. — 2000. — № 10.
8. Галиева Р.Ф. Основополагающие принципы трудового законодательства// Юрист — 2003. — № 3.
9. Жернаков В. Свобода праці як принцип сучасного трудового права України // Право України. — 1999. — № 3.
10. Mishra L. A perspective plan to eliminate forced labour in India. ILO Working Paper. Geneva, 2001.
11. Смирнов О. В. Трудовое право: Учебник. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Проспект, 1998.

УДК 351.84:364.044.26-058.864(477)

*В. В. Андріїв*

#### **ОСОБЛИВОСТІ ПРИЗНАЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ДОПОМОГИ НА ДІТЕЙ-СИРИТ ТА ДІТЕЙ, ПОЗБАВЛЕНИХ БАТЬКІВСЬКОГО ПІКЛУВАННЯ**

За останні роки наша держава все більше приділяє увагу соціальному захисту дітей, забезпечуючи їх різними видами соціальних виплат: допомогами, наданням пільг, компенсацій. На жаль, сьогодні в нашій країні є чимало дітей, кинутих напризволяще, тому особливої уваги та підтримки потребує така категорія дітей, як діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування, адже вони ще не в змозі самостійно вирішувати свої матеріальні, психологічні, фізіологічні потреби.

Головний принцип надання соціальної допомоги таким дітям у розвинутих країнах — це сприйняття дитини як частини сім'ї, на відміну від практики в Україні, де її рідко розглядають у контексті сім'ї.

© В. В. Андріїв, 2008