

## ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СВОБОДИ ПРАЦІ В РІЗНИХ УМОВАХ ІСНУВАННЯ ЛЮДИНИ

### THE RIGHT TO WORK IN DIFFERENT CONDITIONS OF HUMAN EXISTENCE

**Занфірова Т.А.,**

*доктор юридичних наук,*

*професор кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення*

*Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

У статті аналізуються різні спеціальні правові, фінансові, безпекові та природні умови існування та особливості реалізації, забезпечення та захисту особою своєї свободи праці залежно від цих умов. Усі умови існування людини поділено на звичайні та надзвичайні. В останніх виокремлено антропні та викликані природою. Надано загальну характеристику забезпечення свободи праці у вказаних видах умов існування людини.

**Ключові слова:** антитерористична операція, воєнний стан, право на працю, працівник, принцип, свобода праці, трудові правовідносини.

В статье анализируются различные специальные правовые, финансовые, вопросы безопасности и природные условия существования и особенности реализации, обеспечения и защиты лицом своей свободы труда в зависимости от этих условий. Все условия существования человека разделены на обычные и чрезвычайные, в которых выделены антропные и те, что вызваны природой. Предоставлена общая характеристика обеспечения свободы труда в указанных видах условий существования человека

**Ключевые слова:** антитеррористическая операция, военное положение, право на труд, работник, принцип, свобода труда, трудовые правоотношения.

The article analyzes the various specific legal, financial, security and environmental conditions of existence and especially the implementation, maintenance and protection of the individual freedom of labor, depending on the conditions. All conditions of human existence are divided into ordinary and extraordinary. In recent singled anthropological and those caused by nature. Provided the general characteristics of freedom of labor conditions specified types of human existence

**Key words:** anti-terrorist operation, martial law, right to work, employee, principle of freedom of labor, labor relations.

**Постановка проблеми.** Актуальність обраної теми підтверджується тим, що, починаючи з 2008 р., у нашій державі постійно відбувається заміна одних кризових явищ іншими, які прямо відображаються на стані забезпечення й захисту державою свободи праці, а сама ця свобода (під впливом певної сукупності чинників) паралельно змінює свій правовий характер. Водночас, якщо кризові явища 2008 р. (світові фінансова та економічна кризи) та їхній вплив на свободу праці були досліджені вченими в галузі трудового права в повній мірі, то кризові явища 2014–2017 рр. (зміна влади у результаті Революції Гідності, анексія АР Крим та м. Севастополя Росією, антитерористична операція на сході нашої країни тощо) та їхній видозмінний вплив на свободу праці не виправдано залишаються поза увагою сучасної науки трудового права. Результати, отримані під час комплексного аналізу питання зміни характеристики свободи праці залежно від різних умов існування людини, мають допомогти в подальших дослідженнях та вирішенні означеної проблеми.

**Стан опрацювання.** Досягненню поставленої мети в процесі наукового пошуку сприятиме аналіз точок зору українських та зарубіжних фахівців і вчених, що вже раніше розглядали це питання (В. Анішина, О. Вовчак, К. Варбрік, М. Горелко, З. Дадашов, Н. Драган, О. Лаврів, М. О'Бойл, І. Сліденко, Б. Сосна, О. Смирнов, Д. Харріс, Н. Шаптала, С. Шевчук, В. Шишкін), вивчення положень чинних нормативно-правових актів України, що характери-

зують зміну змісту та меж свободи праці у різних умовах існування людини.

**Метою статті** є визначення особливостей трансформації характеристики свободи праці залежно від спеціальних умов існування людини.

**Виклад основного матеріалу.** Специфіка поширення принципу свободи праці як характеристика закріплення, дотримання та захисту принципу свободи праці державою простежується також у поширенні на суб'єктів трудового права залежно від особливих умов, які мають місце в державі. Такими умовами є звичайні та надзвичайні умови. Звичайні умови виражаються в тому, що стан безпеки в державі характеризується як надійний (безпечний), а становище в економічних та фінансових галузях, соціально-політичне становище в державі чи окремих її регіонах як допустимі та контрольовані уповноваженими органами державної влади.

За звичайних умов поширення свободи праці на суб'єктів трудового права має відповідати стандартам свободи праці, що регламентовані самою державою та стандартам, що містяться в міжнародних стандартах, на виконання яких держава дала згоду. Це означає, що за звичайних умов ніхто не може бути примушений до праці, а будь-хто, хто бажає працювати, не може бути обмежений у цьому праві, окрім правил, що передбачені чинним законодавством (йдеться про обмеження поширення дії принципу свободи праці на окремі категорії працівників).

Надзвичайні умови зумовлюються чинниками, що є непідконтрольними для офіційних органів

виконавчої влади та які є загрозою безпеці чи нормальному функціонуванню, існуванню держави, суспільства та людини. До основних надзвичайних умов, в яких поширення свободи праці на суб'єктів трудового права є викривленим та відрізняється від характеру поширення цього принципу, що спостерігається у звичайних умовах, належать антропні умови та ті, що викликані природою.

Прикладом антропних умов, в яких дія принципу свободи праці змінюється, є економічна та фінансова криза. У першу чергу, зауважимо, що криза – це переломний етап функціонування будь-якої системи, коли вона піддається впливу ззовні або зсередини, що потребує від неї якісно нового реагування. Основна особливість кризи полягає в тому, що вона загрожує руйнацією системи (частково або повністю). Кризові явища руйнівним чином відображаються також і на процесах, що відбуваються на ринку праці. Так, у період економічної кризи, по-перше, відбуваються масові звільнення та скорочення працівників. В Україні зростання безробіття в період кризи відбувається через те, що таке явище впливає на будівельну, металургійну, хімічну і банківську галузі української економіки, де спостерігається падіння виробничих показників та через це звільнення працівників. Зокрема, під час Глобальної економічної кризи 2008–2009 рр. у нашій державі потужні будівельні компанії заморозили до 50% своїх об'єктів, у результаті чого близько 200 000 працівників опинились без роботи. Скорочення виробництва в металургії та хімічній промисловості теж є серйозною причиною звільнення працівників і зменшення розміру їх зарплати [1, с. 24]. По-друге, у період економічної та фінансової кризи також мають місце такі процеси: інтенсивніше здійснюється процес зміни професій і не лише серед тих осіб, що втратили свою роботу; зростає затребуваність вищої освіти; відбувається значне зниження кількості зайнятих та безробітних із загальною середньою освітою; відбувається стихійний перерозподіл робочої сили між галузями та сферами діяльності в рамках традиційної екстенсивної парадигми економічного розвитку країни; істотно змінюються способи пошуку роботи [2, с. 54]. Цікавим в аспекті є те, що економічна криза в державі зумовлює більш жорстку конкуренцію серед працівників, актуалізуючи на період кризи закон «попиту–пропозиції» на ринку праці, – зниження темпів економічного зростання та збільшення темпів безробіття зумовлює знецінення вартості праці. Відповідно, якщо умови економічної кризи не повною мірою стосуються свободи праці у частині права особи не працювати, такі умови прямо відображаються на іншій її частині – на праві на працю. І, як вище зазначалось, подібні умови зумовлюють кризу на ринку праці, оскільки такий ринок в Україні як у соціальній державі діє за соціальними стандартами, адже трудове право в нашій державі є соціально спрямованим. Тому підприємці, що намагаються «вижити» під час кризи, ігнорують соціальну направленість трудового права та соціальний базис функціонування ринку праці та переходять на «агре-

сивні» ринкові стандарти з елементами примусу та експлуатації, в яких порушується вже не лише право на працю, але й право не працювати.

На сьогодні в Україні триває специфічна глибока економічна криза. У Зведеному звіті ЄС, ООН та Групи Світового банку «Аналіз впливу кризи та потреб на Східній Україні» 2015 р. зазначалось, що безпрецедентні економічні виклики України 2014 р. прийшли на зміну двох років економічної стагнації зі зростанням ВВП у середньому на 0% у 2012–2013 рр. Протягом років, що передували поточній кризі, українська економіка демонструвала низький рівень результативності. Через системну слабкість та неефективність, економіка не відновилася від глобальної економічної кризи 2008 р.. Слабка макроекономічна політика та відкладені структурні реформи призвели до поширення внутрішніх та зовнішніх дисбалансів. Уряд розпочав дуже необхідну макроекономічну реструктуризацію на початку 2014 р. та зробив кроки для полегшення структурних обмежень із метою зростання, проте його зусилля були заблоковані конфліктом на сході, який був індустріальним центром України [3, с. 33]. У результаті такого агресивного впливу Російської Федерації на економіку нашої держави можна стверджувати, що викривити поширення дії принципу свободи праці в одній державі може інша держава шляхом різних протиправних дій, що, безумовно, є неприпустимим.

Прикладом неагропних умов, які змінюють дію принципу свободи праці, можна назвати різного роду природні катаклізми та техногенні катастрофи (хоча природні катаклізми часто на практиці викликані саме антропним фактором, у результаті не завжди розумної й відповідальної діяльності людини, наприклад, лісові та торф'яні пожежі, виробничі вибухи в гірській місцевості, під час будівництва гребель, закладання кар'єрів, що найчастіше призводить до зсувів, сніжних лавин, обвалів льодовиків тощо), особливо ті, що зумовлюють введення надзвичайного стану.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про правовий режим надзвичайного стану» від 16 березня 2000 р. № 1550-III, під поняттям «надзвичайний стан» варто розуміти особливий правовий режим, який може тимчасово вводитися в Україні чи в окремих її місцевостях під час виникнення надзвичайних ситуацій техногенного або природного характеру не нижче загальнодержавного рівня, що призвели чи можуть призвести до людських і матеріальних втрат, створюють загрозу життю і здоров'ю громадян, або під час спроби захоплення державної влади чи зміни конституційного ладу України шляхом насильства і передбачає надання відповідним органам державної влади, військовому командуванню та органам місцевого самоврядування, відповідно до зазначеного Закону, повноважень, необхідних для відвернення загрози та забезпечення безпеки і здоров'я громадян, нормального функціонування національної економіки, органів державної влади та органів місцевого самоврядування, захисту конституційного ладу, а також допускає тимчасове, зумовлене загрозою, обмеження у здійсненні конституційних прав і свобод людини і

громадянина та прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень.

Незважаючи на те, що надзвичайний стан має низку паралелей із воєнним станом, його вплив на дію принципу свободи праці та характер свободи праці протягом усього строку дії цього режиму (вводиться на строк не більш як 30 діб і не більш як 60 діб в окремих її місцевостях) є більш м'яким. Хоча трудова повинність у працездатних громадян і настає у разі виникнення надзвичайних ситуацій, зокрема ліквідації надзвичайних ситуацій техногенного, природного та воєнного характеру, однак лише таких, що виникли в період воєнного стану. Однак це не означає, що надзвичайний стан не зумовлює певного примусу до праці чи обмеження у працевлаштуванні. Варто врахувати, що, відповідно до ст. 16 Закону України «Про правовий режим надзвичайного стану», Указом Президента України про введення надзвичайного стану в інтересах національної безпеки та громадського порядку з метою запобігання заворушенням або кримінальним правопорушенням, охорони здоров'я населення або захисту прав і свобод інших людей на період надзвичайного стану можуть запроваджуватися такі заходи: а) встановлення особливого режиму в'їзду і виїзду, а також обмеження свободи пересування по території, де вводиться надзвичайний стан; б) обмеження руху транспортних засобів та їх огляд; в) посилення охорони громадського порядку та об'єктів, що забезпечують життєдіяльність населення та народного господарства; г) заборона проведення масових заходів, крім заходів, заборона на проведення яких встановлюється судом; ґ) заборона страйків; д) примусове відчуження або вилучення майна в юридичних і фізичних осіб. З цього випливає, що не всі працівники матимуть змогу знаходитись на роботі, а ті, що шукають роботу, зможуть знайти роботу, якщо голова держави, наприклад, обмежить режим в'їзду і виїзду чи свободу пересування по території, де вводиться надзвичайний стан. Проте, враховуючи ту обставину, що такі загальні обмежуючі заходи, що можуть негативним чином відобразитись на свободі праці осіб, є заходами, що спрямовані на захист й забезпечення інтересів держави, суспільства та громадян, доходимо очевидного висновку: ці заходи є виправданими та, безумовно, допустимими.

Варто також звернути увагу на те, що у зв'язку із введенням надзвичайного стану працівника можуть перевести на роботу, не зумовлену трудовим договором. Переведенням на іншу роботу, відповідно до п. 31 постанови Пленуму ВСУ «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9, вважається «доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором». Не вважається переведенням, що потребує згоди працівника, переміщення його на тому самому підприємстві (установі, організації) на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ на території підприємства в межах тієї ж місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті за умови продовження роботи за тією самою спеціальністю, кваліфікацією чи посадою і

з тими ж істотними умовами праці. Однак і переміщення, як зазначає в своїй постанові Пленум ВСУ, не може бути безмотивним, не зумовленим інтересами виробництва. Незважаючи на те, що, відповідно до ст. 31 КЗпП України, роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, що не була зумовлена трудовим договором, відповідно до ч. 2 ст. 33 Кодексу та ст. 26 Закону України «Про правовий режим надзвичайного стану» роботодавець може перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не зумовлену трудовим договором, без його згоди, виключно з метою відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей. Таке правило застосовується лише у зазначених випадках, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою за середній заробіток на попередній роботі, і поширене лише на тих осіб, яким така робота не протипоказана за станом здоров'я.

**Висновки.** Таким чином, режим надзвичайного стану зумовлює виправдані оперативні зміни в дії принципу свободи праці щодо окремих працюючих осіб та вводить бар'єри для працевлаштування для осіб, які шукають трудову зайнятість (таке обмеження здебільшого є умовним, адже у тому разі, коли надзвичайний стан не передбачає обмеження користування мережею Інтернет, особи можуть підшукувати роботу на відповідних веб-сайтах, проходити співбесіди в онлайн режимі, зокрема, за допомогою програми Skype, а також укладати договори у непаперовому форматі, які в подальшому можуть бути закріплені у звичайній формі). Своєрідний примус особи до праці в результаті тимчасового переведення працівника на іншу роботу, не зумовлену трудовим договором, є виправданим через необхідність подолання негативних наслідків антропоного чи природного характеру, що зумовили введення вказаного правового режиму, є виправданими з позиції забезпечення безпеки суспільства, держави та особистості. Це також вказує на те, що так званий «громадський обов'язок» за своєю значимістю має перевагу над індивідуальними інтересами особистості, позаяк стосується не лише цієї особистості, але й суспільства та держави. Проте вказана «пріоритетність» громадського обов'язку є умовною, через те, що для його виконання направляються не усі особи, а лише ті, що працюють, і лише ті, хто за станом здоров'я може виконувати відповідну роботу.

Підбиваючи підсумок, зауважимо, що різного роду антропоні та природні умови, що можуть відбутись в об'єктивній реальності, здійснюють прямий чи опосередкований вплив на факт дотримання та захисту державою принципу свободи праці щодо усіх осіб, на яких він поширюється, або ж щодо окремих представників цієї групи осіб. Розглядувані в цьому дослідженні умови вже відбувались чи ще тривають у сучасній Україні, тому всі ми є свідками того, що більшість цих умов є взаємопов'язаними, а їх вплив на забезпечення державою принципу свободи праці – руйнівним для усіх громадян.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Вовчак О. Причини та наслідки впливу світової фінансової кризи на розвиток банківського і реального секторів економіки України / О. Вовчак, Н. Поляк // Вісник НБУ. – 2009. – № 8 (162). – С. 22–25.
2. Дарьялова В. Рынок труда в условиях экономического кризиса / В. Дарьялова // Вестник Междунар. ин-та экономики и права. – 2010. – № 1. – С. 53–57.
3. Україна: Оцінка відновлення та розбудови миру: Т. I: Зведений звіт «Аналіз впливу кризи та потреб на Східній Україні» / ЄС, ООН, Група світового банку. – К., 2015. – 77 с.

УДК 346.9.02(477):341.24:061.1-С

**РЕАЛІЗАЦІЯ ПОЛОЖЕНЬ УГОДИ ПРО АСОЦІАЦІЮ З ЄС  
У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ**

**REALIZATION OF THE EU-UKRAINE ASSOCIATION AGREEMENT PROVISIONS  
IN THE DRAFT OF THE LABOR CODE OF UKRAINE**

**Комарницька Н.В.,**

*студентка юридичного факультету*

*Львівського національного університету імені Івана Франка*

Стаття присвячена висвітленню особливостей імплементації норм Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, у проекті Трудового кодексу України. Проаналізовано стан імплементації та особливості впровадження цих положень як у проект нормативного акту, так і в чинний Кодекс законів про працю України.

**Ключові слова:** Угода про асоціацію, директива, імплементація, проект Трудового кодексу, трудові відносини, дискримінація.

Статья посвящена освещению особенностей имплементации норм Соглашения об ассоциации между Украиной, с одной стороны, и Европейским Союзом, Европейским сообществом по атомной энергии и их государствами-членами, с другой стороны, в проекте Трудового кодекса Украины. Проанализированы состояние имплементации и особенности внедрения этих положений как в проект нормативного акта, так и в действующий сегодня Кодекс законов о труде Украины.

**Ключевые слова:** Соглашение об ассоциации, директива, имплементация, проект Трудового кодекса, трудовые отношения, дискриминация.

The article is dedicated to the highlighting of the peculiarities of Association Agreement between the European Union and the European Atomic Energy Community and their Member States, of the One Part, and Ukraine, of the Other Part implementation in the draft of the Labor code of Ukraine. The state and peculiarities of implementation of its provisions both into the draft of the normative act and into the current Labor code of Ukraine is analyzed.

**Key words:** Association Agreement, directive, implementation, draft of the Labor code, labor relationships, discrimination.

**Постановка проблеми.** У зв'язку з ратифікацією Угоди про асоціацію з ЄС вкрай необхідним є врахування її норм під час розроблення і прийняття проекту Трудового кодексу України, а також велике значення має імплементація цих норм у чинне законодавство.

**Стан опрацювання.** Питання адаптації українського трудового законодавства до вимог ЄС було предметом дослідження таких науковців, як-от: Н.Б. Болотіна, М.М. Грекова, М.О. Дей, А.Ю. Денисевич, Н.М. Пархоменко, П.Д. Пилипенко, М.М. Феськов, Г.І. Чанишева, Н.М. Хуторян, однак наукові дослідження, присвячені власне з'ясуванню стану реалізації положень Угоди про асоціацію з ЄС у проекті Трудового кодексу в Україні, а також у чинному законодавстві про працю відсутні. З огляду на це, вивчення зазначених питань становить актуальну проблему сучасної науки трудового права і матиме вагомим практичне значення.

**Метою статті** є дослідження ролі Угоди про асоціацію з метою реформування трудового законодав-

ства, а також з'ясування стану реалізації положень Угоди у проекті Трудового кодексу України.

**Виклад основного матеріалу.** Проблема узгодження національного законодавства із законодавством ЄС як елемент входження Української держави до європейської спільноти не є новими ані для української правової науки, ані для законодавця. Проєвропейські вектори розвитку та пріоритетність співпраці із західними партнерами визначалися як на загальнодержавному (наприклад, Указ Президента України № 615/98 від 11 червня 1998 р. «Про затвердження Стратегії інтеграції України до Європейського Союзу»), так і на місцевому рівнях.

Останнім актом, який став каталізатором нового етапу модернізації законодавства України, зокрема й трудового, була Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (далі – Угода), з ратифікацією якої вкотре почався інтенсивний про-