

УДК 349.2

Р.А. Булава,
здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти,
ОНП «Право», Спеціальність 081 Право
Харківського національного педагогічного університету
імені Г.С. Сковороди
<https://orcid.org/0009-0007-8002-5281>

ФУНКЦІОНАЛЬНА РОЛЬ ЗАБОРОНИ ПРИМУСОВОЇ ПРАЦІ У СУЧАСНОМУ МЕХАНІЗМІ РЕАЛІЗАЦІЇ СВОБОДИ ДОГОВОРІВ ПРО ПРАЦЮ

Анотація. У сучасних умовах трансформації ринку праці, поширення гнучких форм зайнятості та цифровізації трудових відносин особливої актуальності набувають питання забезпечення свободи договорів про працю та дотримання заборони примусової праці як одного з базових міжнародних стандартів у сфері прав людини. Заборона примусової праці виступає необхідною передумовою реалізації свободи, оскільки визначає межі допустимого впливу на волевиявлення працівника та унеможлиблює використання праці всупереч його вільному вибору. Водночас сучасні соціально-економічні процеси спричиняють появу нових, прихованих форм примусу, що ускладнює їх виявлення та правову кваліфікацію.

У статті досліджується функціональна роль заборони примусової праці у механізмі реалізації свободи договорів про працю. Обґрунтовується, що заборона примусової праці виконує не лише обмежувальну, а й гарантійну функцію, забезпечуючи добровільність волевиявлення сторін трудового договору та захист працівника як більш вразливої сторони трудових правовідносин. Особлива увага приділяється аналізу міжнародно-правових стандартів у цій сфері, а також їх імплементації у національне законодавство України.

Розглядаються доктринальні підходи до розуміння примусової праці, критерії її відмежування від суміжних правових явищ, зокрема економічної залежності, а також сучасні форми прояву примусу у сфері праці. Підкреслюється значення людської гідності як базової конституційної цінності, що визначає спрямованість правового регулювання трудових відносин і виступає критерієм допустимості будь-яких обмежень трудової свободи.

Зроблено висновок про необхідність удосконалення правового регулювання у сфері забезпечення свободи договорів про працю та заборони примусової праці, зокрема шляхом уточнення критеріїв правової кваліфікації примусу, посилення юридичних гарантій та адаптації законодавства до сучасних викликів розвитку ринку праці.

Ключові слова: принципи трудового права, право на працю, трудові права, трудовий договір, трудові правовідносини, праця, працівник, роботодавець, свобода волі, свобода праці, заборона примусової праці, євроінтеграція, захист трудових прав, гарантії.

Постановка проблеми. Свобода договорів про працю є однією з ключових засад сучасного трудового права, що відображає автономію волі сторін трудових правовідносин та забезпечує можливість особи вільно обирати умови реалізації свого права на працю. Водночас така свобода не є абсолютною, оскільки її здійснення обмежується імперативними приписами, серед яких особливе місце посідає заборона примусової праці як фундаментальний міжнародно-правовий стандарт і невід’ємна гарантія людської гідності. У цьому контексті виникає складна теоретико-правова проблема визначення функціональної ролі заборони примусової праці у механізмі забезпечення свободи договорів про працю, що вимагає переосмислення співвідношення диспозитивних і імперативних начал у трудовому праві.

Сучасні трансформації трудових правовідносин, зумовлені глобалізаційними процесами, цифровізацією економіки, поширенням нестандартних форм зайнятості, істотно змінюють зміст і межі свободи договорів про працю. У цих умовах під виглядом договірної свободи нерідко відбувається фактичне нав’язування працівникові невідповідних або дискримінаційних умов праці, що може набувати ознак прихованого примусу. Така ситуація актуалізує питання про те, чи достатньо наявних правових механізмів для запобігання трансформації свободи договору на інструмент легалізації трудової експлуатації.

Особливу складність становить відсутність у національному законодавстві чітко сформульованих критеріїв, які б дозволяли однозначно встановити межі допустимого договірного регулювання умов праці та відмежувати їх від проявів примусової праці. Нерідко принцип свободи договору використовується як обґрунтування для звуження змісту трудових гарантій, що суперечить соціальній функції трудового права та його людиноцентричній спрямованості. Водночас чинні нормативні підходи не завжди забезпечують належний баланс між автономією сторін і необхідністю захисту працівника як більш вразливої сторони трудових правовідносин.

Додаткового значення проблема набуває в умовах необхідності імплементації міжнародних і європейських стандартів у сфері заборони примусової праці та забезпечення справедливих умов праці. Йдеться не лише про формальне закріплення відповідних принципів, а й про їх реальне функціонування у механізмі договірного регулювання трудових правовідносин. Відсутність належного теоретичного обґрунтування функціонального призначення заборони примусової праці у структурі свободи договорів про працю призводить до фрагментарності правозастосовної практики та зниження ефективності юридичних гарантій.

У зв’язку з цим постає науково-практична проблема визначення місця та функцій заборони примусової праці у сучасному механізмі реалізації свободи

договорів про працю, з'ясування її ролі як обмежувального та водночас гарантійного інструменту, а також формування цілісного доктринального підходу до забезпечення балансу між договірною автономією та захистом основоположних трудових прав людини в умовах сучасних соціально-економічних викликів.

Аналіз останніх досліджень. Проблематика свободи договорів про працю та заборони примусової праці неодноразово ставала предметом наукових досліджень у вітчизняній правничій доктрині. Зокрема, теоретико-правові засади трудових відносин, співвідношення свободи праці та примусу, а також особливості правового регулювання праці розкрито у працях О. І. Процевського [3] та В. В. Жернакова [5]. Окремі аспекти реалізації принципів трудового права, у тому числі заборони примусової праці як його складової, досліджувалися О. В. Старчук [10].

Питання заборони примусової праці як самостійного принципу трудового права та її функціонального значення у системі трудових правовідносин отримали розвиток у наукових роботах О. О. Конопельцевої [8] та О. А. Ситницької [9], які акцентують увагу на формах прояву примусу, проблемах його правової кваліфікації та необхідності забезпечення ефективних юридичних гарантій.

Водночас міжнародно-правові стандарти заборони примусової праці та їх вплив на свободу волі сторін трудового договору аналізуються у дослідженнях О. О. Коваленко [13].

Незважаючи на значну кількість наукових напрацювань, питання функціональної ролі заборони примусової праці саме у механізмі реалізації свободи договорів про працю потребує подальшого комплексного дослідження, зокрема з урахуванням сучасних трансформацій ринку праці, розвитку нестандартних форм зайнятості та необхідності забезпечення реальної, а не декларативної свободи праці.

Формулювання мети статті (постановка завдання). Метою статті є комплексне наукове дослідження функціональної ролі заборони примусової праці у сучасному механізмі реалізації свободи договорів про працю з метою з'ясування її місця як імперативного обмеження та гарантії трудової свободи, обґрунтування доктринальних підходів до забезпечення балансу між свободою договору та захистом працівника від прихованих форм примусу в умовах трансформації ринку праці й імплементації міжнародних стандартів у національне законодавство України.

Виклад основного матеріалу. Сучасна парадигма трудового права характеризується поступовим переосмисленням ролі договірних засад у регулюванні трудових відносин, що зумовлює актуалізацію принципу свободи договорів про працю як одного з ключових елементів галузевої системи. Водночас ця свобода не може розглядатися ізольовано, поза межами тих імперативних обмежень, які визначають її змістовні та функціональні межі.

Центральне місце серед таких обмежень посідає заборона примусової праці, яка виконує не лише обмежувальну, але й гарантійну та системоутворюючу функцію у механізмі реалізації свободи договорів про працю.

У вітчизняній науковій доктрині трудового права дедалі більшої підтримки набуває концепція єдності свободи договорів про працю та заборони примусової праці як взаємопов'язаних елементів єдиного принципу. Як слушно зазначається, «свобода договору не може існувати без заборони примусової праці й навпаки» [1, с. 82].

Такий підхід має важливе методологічне значення, оскільки дозволяє подолати формально-догматичне розмежування зазначених категорій і розкрити їх внутрішню діалектичну єдність. Свобода договору, будучи формою реалізації автономії волі, потребує правових гарантій, які унеможливають її трансформацію у засіб легітимації примусу, тоді як заборона примусової праці виступає саме такою гарантією.

Фундаментальні засади заборони примусової праці закладені у міжнародно-правових актах, які сформували універсальні критерії її розуміння та правової кваліфікації. Відповідно до Конвенції Міжнародної організації праці № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю» 1930 року, примусова праця визначається як «будь-яка робота чи служба, що її вимагають від будь-якої особи під загрозою якогось покарання і для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг» [2]. У цьому визначенні концентровано відображено сутнісні характеристики примусової праці, які мають універсальний характер і застосовуються незалежно від конкретної правової системи.

З наукової точки зору особливого значення набуває виокремлення двох ключових ознак примусової праці, як то відсутності добровільного воле виявлення та наявності загрози санкцій. Саме ці ознаки дозволяють провести чітке розмежування між допустимими формами організації праці та протиправним примусом. Як підкреслював О. І. Процевський, примусова праця характеризується тим, що вона «виконується під загрозою покарання за відмову від її виконання» [3, с. 103], що свідчить про наявність зовнішнього впливу, який обмежує свободу волевиявлення особи.

Подальше концептуальне розширення міжнародно-правових стандартів було відображено у положеннях Конвенції МОП № 105 «Про скасування примусової праці» 1957 року, яка розширила перелік заборонених форм примусової праці, включивши до них використання праці як засобу політичного впливу, економічної мобілізації, підтримання трудової дисципліни або дискримінації [4]. Це свідчить про еволюцію підходів до розуміння примусової праці, яка перестає сприйматися виключно як фізичний примус і розглядається як комплексне соціально-правове явище, що може проявлятися у різних формах впливу на особу.

Важливим аспектом наукового аналізу є також розмежування примусової та необхідної праці. У цьому контексті заслуговує на увагу позиція В. В. Жернакова, який зазначає, що примусова праця зумовлюється зовнішніми чинниками, які детермінують поведінку особи, тоді як необхідна праця є результатом внутрішнього переконання та усвідомлення соціальної потреби [5, с. 36–37]. Такий підхід дозволяє чітко відмежувати примусову працю від тих форм трудової діяльності, які, хоча й можуть бути обумовлені об'єктивними життєвими обставинами, не містять елементу юридичного примусу.

У цьому ж контексті доцільно звернути увагу на те, що міжнародні стандарти не встановлюють абсолютної заборони будь-яких форм обов'язкової праці. Так, Конвенція МОП № 29 передбачає низку винятків, до яких належать, зокрема, військова служба, виконання громадянських обов'язків, праця за вироком суду та роботи в умовах надзвичайних обставин [2]. Це свідчить про необхідність врахування принципу пропорційності та балансування правових цінностей, коли у певних випадках допускається обмеження свободи праці в інтересах захисту більш значущих суспільних благ.

Імплементація міжнародних стандартів у національне законодавство України знайшла своє відображення у ст. 43 Конституції України, яка закріплює право кожного на працю як можливість «заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується», а також встановлює заборону примусової праці [6].

Це положення має системоутворююче значення для всього трудового законодавства, оскільки визначає базові засади правового регулювання трудових відносин.

Важливим є розуміння того, що свобода договору про працю не обмежується моментом його укладення, а поширюється на весь період існування трудових правовідносин. Як зазначається у науковій літературі, укладення трудового договору не припиняє свободи волі працівника [13]. Це означає, що будь-які зміни умов трудового договору повинні здійснюватися на засадах добровільності та взаємної згоди сторін.

Саме у цьому аспекті заборона примусової праці виконує функцію юридичної гарантії свободи договору. Вона обмежує можливість роботодавця односторонньо змінювати умови праці та забезпечує захист працівника як слабшої сторони трудових правовідносин. Відповідно до ст. 31 Кодексу законів про працю України, «власник або уповноважений ним орган не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором» [7]. Це положення є ключовим інструментом забезпечення стабільності трудових правовідносин та реалізації принципу свободи договору.

Разом із тим сучасні соціально-економічні трансформації, зокрема розвиток нестандартних форм зайнятості, цифровізація економіки та посилення

гнучкості трудових відносин, зумовлюють появу нових форм примусу, які не завжди мають очевидний характер. У науковій літературі звертається увага на те, що примус може проявлятися через такі механізми, як затримка заробітної плати, обман щодо умов праці, погрози застосування санкцій або незаконне утримання документів [8; 9]. Зазначені форми впливу свідчать про існування прихованого примусу, який фактично обмежує свободу волевиявлення працівника.

У цьому аспекті особливого значення набуває проблема відмежування примусової праці від економічної залежності. Як зазначається у наукових дослідженнях, навіть за умов складного матеріального становища вирішальним є не сам факт залежності, а характер впливу на волевиявлення особи [9; 12]. Такий підхід дозволяє уникнути надмірного розширення поняття примусової праці та забезпечує належний рівень правової визначеності.

Водночас заборона примусової праці виконує не лише обмежувальну, але й гарантійну функцію. Як підкреслюють науковці, вона виступає юридичною гарантією свободи трудового договору [10], забезпечуючи баланс між інтересами працівника і роботодавця. Саме завдяки цій забороні свобода договору набуває реального змісту, а не перетворюється на формальну декларацію.

Крім того, заборона примусової праці має виразний аксіологічний вимір, оскільки пов'язана із забезпеченням людської гідності як базової конституційної цінності. Як зазначається у правових позиціях Конституційного Суду України, гідність людини є критерієм допустимості будь-яких обмежень прав і свобод [11].

З огляду на викладене, заборона примусової праці виступає важливим правовим інструментом, спрямованим на недопущення перетворення людини на об'єкт експлуатації та забезпечення її автономії як суб'єкта трудових правовідносин. Її функціональне призначення полягає не лише у формальному виключенні примусу із сфери праці, але й у створенні таких правових умов, за яких будь-яка трудова діяльність ґрунтується на вільному, усвідомленому та добровільному волевиявленні особи. Саме через реалізацію цієї заборони забезпечується неприпустимість використання праці як засобу досягнення економічних, політичних чи інших інтересів всупереч волі працівника, що унеможливорює підпорядкування її поведінки зовнішньому примусу. Таким чином, заборона примусової праці виступає ключовою гарантією збереження людської гідності у сфері праці та утвердження людиноцентричної спрямованості сучасного трудового права.

Висновки дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. Свобода договорів про працю та заборона примусової праці перебувають у тісному функціональному та змістовному взаємозв'язку, що дозволяє

розглядати їх як взаємодоповнюючі елементи єдиного правового механізму забезпечення трудової свободи. Реалізація договірної автономії у сфері праці є можливою лише за умови виключення будь-яких форм примусу до праці, оскільки саме заборона примусової праці визначає межі допустимого впливу на волевиявлення сторін трудових правовідносин та унеможливорює трансформацію свободи договору у засіб легалізації трудової експлуатації.

Заборона примусової праці у сучасному механізмі реалізації свободи договорів про працю має комплексний характер і виступає одночасно як імперативне обмеження та як юридична гарантія договірної автономії. Вона забезпечує добровільність волевиявлення сторін, стабільність умов трудового договору та захист працівника як слабшої сторони трудових правовідносин. Саме через її функціонування досягається баланс між диспозитивністю трудового договору та необхідністю охорони основоположних прав людини.

Визначальну роль у формуванні змісту та спрямованості правового регулювання у цій сфері відіграє людська гідність як базова конституційна цінність. Свобода договорів про працю у цьому аспекті постає не лише як юридична можливість визначення умов праці, а як форма реалізації особистісної автономії, несумісна з будь-якими проявами примусу. Саме тому заборона примусової праці виступає ключовим інструментом захисту людини від перетворення її на об'єкт експлуатації.

Міжнародно-правові стандарти заборони примусової праці сформували універсальні підходи до її розуміння та правової кваліфікації, які визначають орієнтири для розвитку національного трудового законодавства. Водночас їх ефективність безпосередньо пов'язана із наявністю чітких нормативних критеріїв та дієвих юридичних гарантій, здатних забезпечити реальну, а не декларативну свободу праці. Відсутність системно узгоджених підходів до відмежування примусової праці від суміжних правових явищ знижує рівень правової визначеності та ускладнює правозастосування.

Сучасний примус у сфері праці характеризується багатоманітністю форм прояву та може реалізовуватися не лише через прямий фізичний або юридичний вплив, але й через економічний, організаційний чи психологічний тиск. Такі опосередковані форми примусу істотно ускладнюють їх виявлення та правову оцінку, що актуалізує необхідність удосконалення як доктринальних підходів, так і нормативного регулювання у цій сфері.

Подальші наукові розвідки доцільно спрямовувати на поглиблення теоретико-правового осмислення функціональної ролі заборони примусової праці у структурі свободи договорів про працю, уточнення її місця у системі принципів трудового права, а також на розроблення чітких критеріїв відмежування примусової праці від суміжних правових явищ. Важливим напрямом досліджень залишається удосконалення системи юридичних гарантій свободи

трудового договору, зокрема в умовах поширення нестандартних форм зайнятості та цифровізації трудових відносин.

Реалізація зазначених напрямів сприятиме підвищенню рівня правової визначеності, зміцненню гарантій трудових прав, а також утвердженню людиноцентричної моделі трудового права в Україні.

Конфлікт інтересів. Автор декларує, що немає конфлікту інтересів стосовно даного дослідження – фінансового, особистого, авторського чи іншого, який міг би вплинути на дослідження та його результати, представлені в цій статті.

Політика використання штучного інтелекту. Автор декларує, що під час створення даної роботи не використовував методи штучного інтелекту.

Література

1. Козир В. О. Принцип свободи договорів про працю й заборони примусової праці та його реалізація як підґрунтя взаємодії працівника й роботодавця. Збірник наукових праць ХНПУ імені Г. С. Сковороди «Право». 2020. Вип. 31. С. 80–85. <https://doi.org/10.34142/23121661.2020.31.09>.
2. Конвенція Міжнародної організації праці № 29 про примусову чи обов’язкову працю. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_136#Text.
3. Процевський О. І. Правове регулювання праці в Україні: монографія. Харків: Право, 2003.
4. Конвенція Міжнародної організації праці № 105 про скасування примусової праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_013#Text.
5. Жернаков В. В. Трудове право України: підручник. Харків: Право, 2012.
6. Конституція України. Закон від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
7. Кодекс законів про працю України. Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
8. Конопельцева О. О. Заборона примусової праці як принцип трудового права. Право на інновації. 2017. № 2 (18). С. 98–104. <https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2017/06/Konopeltseva18.pdf>
9. Ситницька О. А. Заборона примусової праці у трудовому законодавстві України. Університетські наукові записки. 2011. № 3 (39). С. 156–162.
10. Старчук О. В. Принципи трудового права України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2012. 16 с..
11. Рішення Великої палати Конституційного Суду України від 22 травня 2018 року № 5-р/2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v005p710-18#Text>.
12. Булава Р. А. Право на працю та заборона примусової праці: пошук чітких меж і гарантій. Збірник наукових праць ХНПУ імені Г. С. Сковороди «Право». 2025. Вип. 42. <https://doi.org/10.34142/23121661.2025.42.26>.
13. Коваленко О. О. Міжнародно-правові стандарти заборони примусової праці як витоки свободи волі сторін трудового договору при його зміні. Україна і світ: теоретичні та практичні аспекти діяльності у сфері міжнародних відносин. Київ, 2017. С. 406–412.

THE FUNCTIONAL ROLE OF THE PROHIBITION OF FORCED LABOR IN THE CONTEMPORARY LEGAL FRAMEWORK FOR THE IMPLEMENTATION OF THE FREEDOM OF EMPLOYMENT CONTRACTS

R. Bulava

Abstract. In the context of modern transformations of the labor market, the spread of flexible forms of employment, and the digitalization of labor relations, the issues of ensuring the freedom of employment contracts and compliance with the prohibition of forced labor as one of the fundamental international human rights standards are of particular relevance. The prohibition of forced labor serves as a necessary prerequisite for the realization of labor freedom, as it determines the limits of permissible influence on the employee's will and prevents the use of labor against a person's free choice. At the same time, contemporary socio-economic processes contribute to the emergence of new, latent forms of coercion, complicating their identification and legal qualification.

The article examines the functional role of the prohibition of forced labor within the mechanism for implementing the freedom of employment contracts. It is substantiated that the prohibition of forced labor performs not only a restrictive but also a protective function, ensuring the voluntary expression of will of the parties to the employment contract and safeguarding the employee as the weaker party in labor relations. Particular attention is paid to the analysis of international legal standards in this field, developed within the framework of the International Labour Organization, as well as to their implementation in the national legislation of Ukraine.

The paper analyzes doctrinal approaches to understanding forced labor, criteria for distinguishing it from related legal phenomena, including economic dependence, and contemporary forms of coercion in labor relations. It emphasizes the importance of human dignity as a fundamental constitutional value that determines the direction of legal regulation of labor relations and serves as a criterion for assessing the admissibility of any restrictions on labor freedom.

It is concluded that there is a need to improve legal regulation to ensure the freedom of employment contracts and prohibit forced labor, in particular by clarifying the criteria for legal qualification of coercion, strengthening legal guarantees, and adapting legislation to the current challenges of labor market development.

Key words: principles of labor law, right to work, labor rights, labor contract, labor relations, labor, employee, employer, freedom of will, freedom of labor, prohibition of forced labor, European integration, protection of labor rights, guarantees.

Стаття надійшла до редакції / Received: 27.02.2026

Прийнята до друку після рецензування / Revised and Accepted: 19.03.2026

Дата публікації статті / Published: 21.04.2026.