

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2020.3-2.7>

КОЗИН С.М.

МІЖНАРОДНИЙ ЗАХИСТ ЯК ВИД ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ МІГРАНТІВ

INTERNATIONAL PROTECTION AS A TYPE OF PROTECTION
OF MIGRANT LABOR RIGHTS

Актуальність статті полягає в тому, що в число основних прав, що повинні бути забезпечені кожному, незалежно від його міграційного статусу входять право на свободу від дискримінації, право на життя, свободу та особисту недоторканість, право на захист від насильства і експлуатації, на свободу від рабства та примусової праці, право на здоров'я, освіту, справедливі та сприятливі умови праці, право на захист економічних, соціальних та культурних прав, справедливий суд, тощо. У статті, на основі аналізу наукових поглядів вчених та норм міжнародного та вітчизняного законодавства, надано характеристику міжнародному захисту трудових прав мігрантів. Доведено, що міжнародний захист суб'єктивних трудових прав мігрантів використовується після вичерпання зацікавленою стороною внутрішньодержавних засобів захисту трудових прав та має на меті визнання державою факту порушення трудового права, його відновлення, визнання, поновлення, відшкодування заподіяної порушенням шкоди, а також вжиття державою заходів, спрямованих на недопущення подібних порушень трудових прав. З'ясовано, що юрисдикція ЄСПЛ поширюється на всі питання тлумачення і застосування Конвенції та протоколів до неї, подані йому на розгляд. ЄСПЛ може приймати заяви від будь-якої особи, неурядової організації або групи осіб, які вважають себе потерпілими від допущеного однією з Договірних Сторін (держав) порушення прав, викладених у Конвенції або протоколах до неї. Договірні Сторони (держави) зобов'язуються не перешкоджати жодним чином ефективному здійсненню цього права. Наголошено, що у будь-який момент після отримання повідомлення й до прийняття будь-якого рішення по суті Комітет може звернутися до відповідної держави-учасниці стосовно невідкладного розгляду нею прохання про вживання цієї державою-учасницею таких тимчасових заходів захисту, які можуть бути необхідними, за виняткових обставин з метою уникнути можливого заподіяння невинуватих жертв або жертвам передбачуваного порушення. Визначено, що повнота міжнародного захисту трудових прав мігрантів не може бути вичерпаною виключно прийняттям відповідного рішення певною міжнародною організацією, наприклад, ЄСПЛ, наступним шаблоном міжнародно-правового захисту є виконання такого рішення та приведення нормотворчої та правозастосовної практики держави до стану, що виключить подібні порушення трудових прав у майбутньому.

Ключові слова: захист, трудові права, мігранти, міжнародних захист, міжнародне законодавство.

The relevance of the article is that among the fundamental rights that must be guaranteed to everyone, regardless of their migration status, include the right to freedom from discrimination, the right to life, liberty and security of person, the right to protection from violence and exploitation, the freedom from slavery and forced labor, the right to health, education, fair and favorable working conditions, the right to protection of economic, social and cultural rights, a fair trial, etc. The article, based on the analysis of scientific views of scientists and norms of international and domestic legislation, provides a description of the international protection of labor rights of migrants. It is proved that international protection of subjective labor rights of migrants is used after

the interested party has exhausted domestic means of protection of labor rights and aims to recognize the state of violation of labor law, its restoration, recognition, renewal, compensation for damage, as well as state measures, aimed at preventing such violations of labor rights. It has been established that the jurisdiction of the ECtHR extends to all questions of interpretation and application of the Convention and its protocols submitted to it. The ECtHR may accept applications from any person, non-governmental organization or group of persons who consider themselves victims of a violation by one of the Contracting Parties (States) of the rights set out in the Convention or its protocols. The Contracting Parties (States) undertake not to interfere in any way with the effective exercise of this right. It is emphasized that at any time after receiving the notification and pending any decision on the merits, the Committee may request the State Party concerned to consider without delay the request of that State Party to take such interim measures of protection as may be necessary, exceptional circumstances in order to avoid possible irreparable harm to the victim or victims of the alleged violation. It is determined that the completeness of international protection of migrants' labor rights cannot be exhausted solely by a decision taken by a certain international organization, such as the ECtHR. The next step in international legal protection is rights in the future.

Key words: protection, labor rights, migrants, international protection, international legislation.

Постановка проблеми. Аналіз статистичних матеріалів дає змогу констатувати, що на жаль, держава не завжди може належним чином відстояти трудові права громадян, зокрема мігрантів. А тому вони змушені використовувати такий альтернативний вид захисту, як позадержавний, зокрема такий, що здійснюється на рівні міжнародних і національних неурядових організацій (зокрема Міжнародної амністії, "Г'юман Райте Вотч", Гельсінського комітету з прав людини та їх національних відділень). Значну роль у реалізації прав і свобод відіграють правозахисники, які здійснюють професійну і громадську діяльність з мирного сприяння та захисту прав людини [1, с. 304]. Один із факторів, який реалізується у позадержавному захисті трудових прав мігрантів, є їх визнання на міжнародному рівні. Як зазначає І. Тищенко, міжнародний захист прав людини є сукупністю норм, що визначають єдині для міжнародного співтовариства права і свободи людини, встановлюють зобов'язання держав щодо закріплення, забезпечення та охорони цих прав і свобод і надають індивідам юридичні можливості реалізації та захисту визнаних за ними прав і свобод [2, с. 10].

Стан наукового дослідження. Окремі проблемні питання міжнародного захисту трудових прав мігрантів у своїх наукових працях розглядали: В. Батюк, М. Долішній, АА. Загробська, О. Малиновська, І. Ковалишин, М. Приз, З. Смутчак, І. Майданік, І. Ховрах, В. Штещенко, В. Товкун, Н. Сирочук, О. Позняк та багато інших. Віддаючи належне науковому внеску цих та інших дослідників у розробку вищезазначеної проблематики, втім слід зазначити, що значна кількість важливих її аспектів не втрачає актуальності і потребує подальшого науково-теоретичного вивчення.

Саме тому метою статті є: надати характеристику міжнародному захисту трудових прав мігрантів.

Виклад основного матеріалу. Починаючи наукове дослідження, відзначимо, що в правовій літературі справедливо підкреслюється той факт, що центральне значення для захисту мігрантів мають основоположні права людини, що гарантуються міжнародним правом. В число основних прав, що повинні бути забезпечені кожному, незалежно від його міграційного статусу входять право на свободу від дискримінації, право на життя, свободу та особисту недоторканість, право на захист від насильства і експлуатації, на свободу від рабства та примусової праці, право на здоров'я, освіту, справедливі та сприятливі умови праці, право на захист економічних, соціальних та культурних прав, справедливий суд, тощо [3].

Перелічені права відображені у Європейській конвенції про захист прав людини та основоположних свобод, яка 11 вересня 1997 р. в Україні набула чинності та увійшла до національного законодавства держави. Р. Смалюк підкреслює певну складність визначення обов'язку роз'яснення працівникам-мігрантам їх прав та засобів захисту цих прав. Зокрема автор наголошує, що при укладенні трудових угод, положеннями міжнародних договорів не врегульовується питання щодо захисту працівниками своїх прав, і в роботодавця немає обов'язку роз'яснення можливостей з приводу захисту прав працівника в його країні. Натомість, в силу вимог ч. 1 ст. 6 Європейської конвенції працівнику може надаватися інформація про культурну та релігійну ситуацію, яка

є в державі, що приймає. Разом із цим, в ст.ст. 21, 24 Конвенції від 14.11.2008 р. передбачається обов'язок сторін даної Конвенції обмінюватися між собою про зміни в трудовому законодавстві, але про обов'язок роботодавця, чи відповідного спеціалізованого органу повідомити працівника про способи захисту його прав, нічого не зазначено. Міститься тільки положення, яке передбачає право трудових мігрантів безоплатно отримувати інформацію про порядок реалізації їхніх прав заданою Конвенцією у Спеціалізованому органі (ст. 11). Проте, хто має здійснювати повідомлення трудових мігрантів про місце розташування або назву такого спеціалізованого органу, в тексті Конвенції не визначено [4].

Другий розділ Європейській конвенції про захист прав людини та основоположних свобод присвячений діяльності Європейського суду з прав людини (далі – ЄСПЛ). Він являє собою постійно діючий орган, створений з метою забезпечення дотримання договірними сторонами (відповідними країнами) зобов'язань із забезпечення передбачених конвенцією основоположних прав та свобод людини [5]. Звернення до Європейського суду з метою захисту трудових прав має важливе значення як для внутрішніх так і зовнішніх мігрантів. Статтею 55 Конституції України кожному гарантується право після використання всіх національних засобів юридичного захисту звертатися за захистом своїх прав і свобод до відповідних міжнародних судових установ чи до відповідних органів міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна [5]. Юрисдикція ЄСПЛ поширюється на всі питання тлумачення і застосування Конвенції та протоколів до неї, подані йому на розгляд. ЄСПЛ може приймати заяви від будь-якої особи, неурядової організації або групи осіб, які вважають себе потерпілими від допущеного однією з Договірних Сторін (держав) порушення прав, викладених у Конвенції або протоколах до неї. Договірні Сторони (держави) зобов'язуються не перешкоджати жодним чином ефективному здійсненню цього права [6]. ЄСПЛ може брати справу до розгляду лише після того, як було вичерпано всі національні засоби юридичного захисту, згідно із загальноновизнаними принципами міжнародного права, і впродовж шести місяців від дати постановлення остаточного рішення на національному рівні. ЄСПЛ не розглядає жодної індивідуальної заяви, якщо вона є анонімною або за своєю суттю є ідентичною до заяви, що вже була розглянута ЄСПЛ чи була подана на розгляд до іншого міжнародного органу розслідування чи врегулювання, і якщо вона не містить нових фактів у справі [6]. ЄСПЛ оголошує неприйнятною будь-яку індивідуальну заяву, якщо він вважає, що ця заява несумісна з положеннями Конвенції або протоколів до неї, явно необґрунтована або є зловживанням правом на подання заяви, або, що заявник не зазнав суттєвої шкоди, якщо тільки повага до прав людини, гарантованих Конвенцією і протоколами до неї, не вимагає розгляду заяви по суті, а також за умови, що на цій підставі не може бути відхилена жодна справа, яку національний суд не розглянув належним чином [6].

О. Боєва справедливо підкреслює, що винесене Європейським судом рішення має обов'язковий характер, є остаточним і оскарженню не підлягає. Для виконання рішень ЄСПЛ держава має вжити заходів індивідуального характеру, спрямованих на усунення конкретного порушення, визначеного у відповідному рішенні, та заходів загального характеру, спрямованих на усунення підстав для аналогічних скарг проти України. І лише в разі ефективності вчинення такого комплексу дій рішення може вважатися виконаним [7, с. 81-82].

О. Ружицький та А. Майструк наголошують на тому, що забезпечення основоположних прав людини, передбачених Конвенцією ЄСПЛ, у відношенні до мігрантів має свої особливості. Так, наприклад, в рішенні у справі «Бах проти Великобританії» ЄСПЛ визначив, що міграційний статус може бути віднесений до «інших ознак», за якими стаття 14 Конвенції забороняє необґрунтовану дискримінацію. При цьому, не може враховуватися той факт, що міграційний статус виникає на підставі закону, а не характерний індивіду від самого початку. Водночас суд постановив, що хоча міграційний статус є однією з ознак, за якою Конвенція забороняє дискримінацію, дискримінація при розподілі житлових пільг може бути обґрунтованою, якщо в більш вигідній позиції опиняються мігранти без документів або мігранти, що можуть перебувати а території країни за умови, що вони не будуть користуватися бюджетними коштами, оскільки така форма дискримінації переслідує законну мету, а саме – справедливий розподіл обмеженого ресурсу між різними категоріями заявників [3].

Як підкреслює О. Дроздов, Конвенція Ради Європи про захист прав людини і основоположних свобод та протоколи до неї не покривають повністю всі існуючі права та свободи громадян. Однак документ у практиці ЄСПЛ являє собою гнучкий механізм, який передбачає еволюцію змісту та динаміку певних прав. Наразі в конвенції немає статті, яка б конкретно сказала – це захист трудових правовідносин, однак це не значить, що трудові права не захищені практикою

ЄСПЛ. Коли мова йде про ті права, які не покриті конвенцією, євросуд їх аналізує з точки зору, наприклад, недопущення дискримінації. Ситуації, з якими звертаються за захистом правовідносин, аналізуються по двом ключовим статтям в сукупності зі Статтею 14 Конвенції (заборона дискримінації). Перша стаття – це стаття 8 (право на повагу до приватного та сімейного життя), яка в сукупності зі Статтею 14 формує практику ЄСПЛ у сфері заборони дискримінації. Друга позиція – це Стаття 1 Протоколу 1, яка захищає право власності. У цьому випадку Суд оцінює, чи були порушені трудові права в контексті права власності, оплати праці. До того ж практика показує, якщо трудові права не були належним чином захищені в національних судах, сюди додається ще і стаття 6, яка захищає право на справедливий суд. Невелику кількість звернень українських громадян до ЄСПЛ, у тому числі і у контексті захисту трудових прав, Олександр Дроздов пояснив недостатньою обізнаністю громадян з критеріями прийнятності справи та інколи і мовним бар'єром [8].

Разом із цим, аналіз статистичних даних останніх років, які оприлюднено Європейським судом з прав людини, свідчить про неухильне збільшення кількості звернень громадян України з метою захисту своїх трудових прав: незаконного звільнення, затримки виплати заробітної плати або не виплати її частини тощо [9, с. 85].

Як справедливо підкреслює О. Старокожев, навіть при всій своїй «позитивності» норми міжнародного трудового права, що діють в Україні, самі по собі автоматично не покращують захист трудових прав працівників: вони лише сприяють такому поліпшенню, служать одним з чинників її посилення. Їх застосування, безперечно, удосконалює як законодавчий, так і правозастосовчий процес. Поняття і правові конструкції, використовувані в міжнародних трудових правових актах, «проливають світло» на часом заплутані, суперечливі і незрозумілі суб'єктам застосування норми вітчизняного трудового права [10, с. 514].

До позадержавного захисту трудових прав мігрантів доцільно також віднести й діяльність Комітету, діяльність якого спрямована на забезпечення державами-учасниками додержання вимог Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права. Цей Пакт проголошує такі права, як право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи, зокрема: а) винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим: і) справедливу зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, причому, зокрема, жінкам повинні гарантуватись умови праці, не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю; ii) задовільне існування для них самих та їхніх сімей відповідно до постанов цього Пакту; b) умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни; c) однакову для всіх можливість просування по роботі на відповідні більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації; d) відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку так само, як і винагороду за святкові дні; право кожної людини створювати для здійснення і захисту своїх економічних та соціальних інтересів професійні спілки і вступати до них на свій вибір при єдиній умові додержання правил відповідної організації; право професійних спілок функціонувати безперешкодно без будь-яких обмежень, крім тих, які передбачаються законом і які є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах державної безпеки чи громадського порядку або для захисту прав і свобод інших; право на страйки при умові його здійснення відповідно до законів кожної країни та ін. [11].

Способом захисту цих та інших прав, передбачених Пактом, є повідомлення, що можуть подаватися. Повідомлення можуть подаватись особами, які перебувають під юрисдикцією держави-учасниці, або групами осіб чи від їхнього імені, які стверджують, що вони є жертвами порушення цією державою-учасницею якогось з економічних, соціальних та культурних прав, викладених у Пакті. Якщо повідомлення подається від імені окремих осіб чи груп осіб, це робиться за їхньою згодою, за винятком тих випадків, коли автор може обґрунтувати свої дії від їхнього імені без такої згоди [11]. У будь-який момент після отримання повідомлення й до прийняття будь-якого рішення по суті Комітет може звернутися до відповідної держави-учасниці стосовно невідкладного розгляду нею прохання про вживання цією державою-учасницею таких тимчасових заходів захисту, які можуть бути необхідними, за виняткових обставин з метою уникнути можливого заподіяння невинуватої шкоди жертві або жертвам передбачуваного порушення [11]. Комітет, якщо він вважатиме це доцільним, і за згодою відповідної держави-учасниці, надсилає спеціалізованим установам, фондам і програмам та іншим компетентним органам Організації Об'єднаних Націй свої міркування або рекомендації, що стосуються повідомлень і розслідувань, які свідчать про необхідність технічних консультацій або допомоги, а також зауваження та пропозиції держави-учасниці, якщо такі є, стосовно таких міркувань або рекомендацій [11].

Підсумовуючи викладене стосовно міжнародно-правового захисту трудових прав особи, зокрема мігрантів, слід погодитися з думкою Л. Гаращенко та О. Гаврилевської про те, що міжнародно-правовий захист трудових прав працівників є ефективним засобом вирішення проблем, пов'язаних із порушенням трудових прав особи. За допомогою міжнародних організацій та посиляючись на їх нормотворчу діяльність, можливо не лише забезпечити реалізацію трудових прав, а й удосконалити національне законодавство та судову систему в цілому. Разом із цим справедливим є акцентування уваги на тому, що будь-який міжнародно-правовий захист трудових прав людини передбачає, що працівник має використати усі внутрішні національні засоби юридичного захисту і лише після цього звертатися до міжнародних установ. У свою чергу, це є певною мотивацією для держави, яка повинна врегулювати національне законодавство так, щоб спір між працівником і роботодавцем вирішувався на національному рівні, оскільки те, як захищаються права працівників та як вирішуються трудові спори, є певним показником діяльності держави [12, с. 97]. Слід зазначити, що повнота міжнародного захисту трудових прав мігрантів не може бути вичерпаною виключно прийняттям відповідного рішення певною міжнародною організацією, наприклад, ЄСПЛ, наступним шаблем міжнародно-правового захисту є виконання такого рішення та приведення нормотворчої та правозастосовної практики держави до стану, що виключить подібні порушення трудових прав у майбутньому.

Висновок. Таким чином, міжнародний захист трудових прав мігрантів являє собою різновид позадержавного захисту, який проявляється як в нормотворчій діяльності визнаних державами міжнародних організацій та у правозастосовній діяльності утворених позадержавних організацій. Міжнародний захист суб'єктивних трудових прав мігрантів використовується після вичерпання зацікавленою стороною внутрішньодержавних засобів захисту трудових прав та має на меті визнання державою факту порушення трудового права, його відновлення, визнання, поновлення, відшкодування заподіяної порушенням шкоди, а також вжиття державою заходів, спрямованих на недопущення подібних порушень трудових прав.

Список використаних джерел:

- Теорія держави і права : підручник / О. В. Петришин, С. П. 2015. 368 с.
1. Тищенко І.О. Конспект лекцій з дисципліни «Міжнародний захист прав людини». Дніпро. 2019. Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ. 133 с.
 2. Ружицький О., Майструк А. ЄСПЛ на охороні прав мігрантів. <https://everlegal.ua/espl-na-okhoroni-prav-migrantiv>
 3. Смалюк Р. В. Захист трудових прав громадян України за кордоном. Часопис Національного університету "Острозька академія". Серія "Право". 2013. № 1(7) : URL: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2013/n1/13srvuzk.pdf>.
 4. Європейська конвенція про захист прав людини та основоположних свобод. Ратифікована Законом України від 17.07.1997. № 475/97-ВР. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text.
 5. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод. Ратифікована Законом України від 17.07.1997 р. № 147/97 ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text
 6. Боева О.С. Трудові права та їх захист – складова інституту прав людини. Судова апеляція № 3(44). 2016. С. 77-83.
 7. Дроздов О. Трудові правовідносини у практиці Європейського суду з прав людини. <https://uba.ua/ukr/news/2693/print>.
 8. Гаращенко Л.П. Практика Європейського суду з прав людини щодо захисту трудових прав. Судова апеляція № 2 (39). 2015. С. 79-86.
 9. Старокожев О. А. Міжнародне трудове право в механізмі захисту трудових прав працівників в Україні. Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2010. № 18. С. 512-516. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/app_2010_18_74.
 10. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. ратифіковано Указом Президії Верховної Ради Української РСР від 19.10.1973р. № 2148-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text.
 11. Гаращенко Л. П., Гаврилевська О. О. Способи міжнародно-правового захисту трудових прав працівників. Юридичний вісник. № 4(37). 2015. С. 94-98.