ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2
DOI https://doi.org/10.32837/pyuv.v0i5(34).650

С. М. Козін
orcid.org/0000-0001-7640-4579
кандидат юридичних наук,
докторант
Науково-дослідного інституту публічного права

ДО ХАРАКТЕРИСТИКИ ПОЗАДЕРЖАВНОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ МІГРАНТІВ

Постановка проблеми. Для того, щоб належним чином захистити трудові права мігрантів, недостатнім є тільки діяльність держави, особливої уваги також заслуговують і позадержавні інституції. Позадержавний захист трудових прав мігрантів означає такий захист, що визнається державою, але відбувається поза межами владних інституцій держави. Одним із найбільш дієвих способів захисту трудових прав мігрантів є позадержавний захист, адже механізми, які в своїй діяльності використовує держава, не завжди достатні для того, аби належним чином захистити та відновити порушені права цієї категорії працівників.

Стан дослідження. Окремі проблемні аспекти захисту трудових прав мігрантів у своїх наукових працях розглядали Н. Бортник, Л. Голяк, І. Гнибіденко, В. Євтух, О. Кисельова, Є. Малиновська, М. Пітюлич, Ю. Римаренко, О. Трюхан, Ю. Чижмарь, М. Чугуївська та інші. Втім, попри чималу кількість наукових здобутків, у юридичній літературі відсутні комплексні дослідження, присвячені характеристиці позадержавного захисту трудових прав мігрантів.

Саме тому метою статті є – надати характеристику позадержавному захисту трудових прав мігрантів.

Виклад основного матеріалу. Починаючи наукове дослідження, варто вказати, що одним із найважливіших способів позадержавного захисту трудових прав мігрантів є діяльність громадських організацій. Є. Бистрицький дійшов висновку, що громадська організація – це організація, яка створена самими громадянами з метою просувати чи захищати їх спільний колективний інтерес, незалежний від держави. Тому громадські організації називають недержавними, неурядовими організаціями – НУО, NGO. Громадська організація – це таке незалежне об'єднання громадян, яке може допомагати громаді та громадам будь-якої потужності краще організовувати, фінансувати, духовно-культурно збагачуватись тощо, тобто діяти у злагоді з добрими громадами. «Таким чином, – узагальнює Є. Бистрицький, – суть і сенс громадської організації у тому, що вона є об'єднанням громадян. І зовсім не тому, що вона фінансується громадою, що було б зовсім не погано. Тобто громадська організація є громадською зовсім не тому, що вона має фінансуватись громадою» [1].

Ю.М. Кириченко вказує, що громадські організації слід розглядати не як окремий елемент демократії, а як форму безпосередньої участі громадян в управлінні місцевими справами. Громадським організаціям державою надано свободу дій в межах закону. Вони мають право розповсюджувати інформацію про свою діяльність; вносити пропозиції до органів державної влади та місцевогосамоврядуваннящодонайбільшактуальних питань у промисловій, соціально-побутовій, культурній та інших сферах суспільного життя; брати участь у розробці рішень органів місцевого самоврядування; формувати, обґрунтовувати та доводити до місцевої влади соціальні потреби. Таким чином, громадські організації виконують роль «посередників між владою і різними верствами населення» [2, с. 64].

Таким чином, громадські організації відіграють важливу роль у суспільстві, вони є своєрідним проявом демократичного суспільства, що дає можливість групі осіб захистити свої права, а також права інших громадян у різних сферах суспільного життя. Так, наприклад, Громадська організація «MART» фактично розпочала роботу в 1998 році, але як юридична особа була зареєстрована 14 квітня 1999 року. Засновниками організації виступили молоді вчителі, студенти та учні старших класів загальноосвітніх шкіл м. Чернігова. У 2014 році відповідно до нових вимог чинного законодавства було змінено статут, назву та структуру керівних органів організації. ГО"MART"–незалежнанеполітичнанеприбуткова організація, яка бачить своїм завданням розвиток громадянського суспільства, навчання та просвітництво в сфері прав людини, моніторинг дотримання прав людини, відстоювання суспільних

© С. М. Козін, 2020

інтересів з використанням механізмів захисту прав людини. ГО "MART" підтримує всіма можливими законними засобами та захищає жертв порушень прав людини, допомагає їм домогтися справедливості. ГО "MART" розповсюджує інформацію щодо стану дотримання прав людини, сприяє укріпленню потенціалу організацій громадянського суспільства за допомогою експертної та ресурсної підтримки, навчання та партнерської взаємодії у діях на захист суспільних інтересів. Організація працює для: жертв порушень прав людини – представників вразливих груп: дітей, людей з інвалідністю, національних меншин та інших; осіб, які зазнали дискримінації у сфері трудового права; громадських активістів; організацій громадянського суспільства; державних та місцевих органів влади [3].

Інша громадська організація – «Трудові ініціативи», була створена з метою захисту та забезпечення гарантій трудових прав працівників в Україні. Щодня до активістів звертаються працівники, які потерпають від порушень трудових прав як на державних підприємствах, так і в комерційних установах, особливо під час карантину [4]. Наразі неможливо оцінити якість функціонування цієї організації, адже її було створено не так давно, але якщо вірити засновникам, то вона має ряд перспектив з погляду забезпечення захисту трудових прав всіх категорій працівників, в тому числі і трудових мігрантів.

Серед інших громадських організацій, що захищають трудові права, можна назвати організації роботодавців. По своїй природі організації роботодавців – це союзи конкурентів і комерційних структур, що приймають рішення. Цим багато в чому пояснює, чому такі організації зазвичай досить складні. Вони функціонують на локальному, регіональному, загальнонаціональному і міжнародному рівнях і можуть відноситися до якоїсь однієї галузі або сектору. Вони можуть бути суворо централізованими, як донедавна в Скандинавії, або більше походити на федерації, як у США й Австралії [5, с. 43; 6]. І хоча роботодавці бажали б мати більшу свободу дій і в багатьох випадках користуватися більш простими колективними угодами (як у Німеччині, де обмовляються пільги для підприємств, що випробують труднощі), вони не обов'язково прагнуть до загострення конкуренції між підприємствами, коли йдеться про заробітну плату, нову технологію, робочий час і професійне навчання. Багато хто – у Бельгії, Франції, Німеччині, Італії, Іспанії і навіть до деякої міри у Великобританії, що підтверджує недавнє опитування, – як і раніше думають, що у стратегії «дій поодинці» більше недоліків, ніж переваг, і надають перевагу централізованим переговорам на галузевому і/або регіональному рівні [7, с.18; 6].

Слід підкреслити, що роботодавці як суб'єкти трудових відносин також можуть брати участь у захисті прав працівників-мігрантів. Насамперед захист означених прав відбувається через неухильне дотримання роботодавцями норм трудового законодавства, зокрема, недопущення будь-яких дискримінаційних проявів як до осіб, які мають намір вступити у трудові правовідносини, так і до працівників.

Відповідно до Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» організація роботодавців – неприбуткова громадська організація, яка об'єднує юридичних осіб (підприємство, установа, організація) або фізичних осіб – підприємців, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб. Організації роботодавців, їх об'єднання визнають профспілки, їх організації, об'єднання повноважними представниками працівників і захисниками їх трудових, соціально-економічних прав і інтересів, сприяють їх діяльності. Організації роботодавців, їх об'єднання взаємодіють з профспілками, їх об'єднаннями на принципах соціального діалогу. Організації роботодавців, їх об'єднання не можуть втручатися у діяльність професійних спілок, їх об'єднань, перешкоджати у будь-якій формі та будь-якими засобами працівникам об'єднуватися у професійні спілки, їх об'єднання. До основних завдань організацій роботодавців, об'єднань організацій роботодавців віднесено: сприяння створенню нових робочих місць; співробітництво з органами державної влади, органами влади Автономної Республіки Крим, органами місцевого самоврядування, професійними спілками, їх організаціями та об'єднаннями; участь у колективних переговорах з укладення угод на національному, галузевому та територіальному рівнях, координація діяльності роботодавців у виконанні зобов'язань за цими угодами; сприяння вирішенню колективних трудових спорів; вдосконалення системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників, сприяння поширенню професійних знань та досвіду тощо [8].

Як позадержавний захист трудових прав можна розглядати роботу профспілок, КТС та безпосередньо мігрантів. Діяльність цих суб'єктів із захисту трудових прав мігрантів відбувається поза межами владних, імперативних відносин. Названі суб'єкти захисту не виступають від імені держави.

Говорячи про захист трудових прав профспілками, в літературі підкреслюють, виходячи зі свідчень міжнародного досвіду, що сильні профспілки є ознакою демократичності держави. Немає жодної країни із розвиненою демократією, де б профспілки не відігравали своєї особливої ролі у стабілізації суспільства. Створення потужних

впливових профспілок, здатних ефективно відстоювати інтереси працівників, – невід'ємний атрибут цивілізованої держави. Саме професійні спілки є найактивнішою суспільною силою у боротьбі за достойну, вільну і соціально захищену працю, за повну й продуктивну зайнятість працездатних, достатній рівень соціального захисту, проти всіх форм дискримінації у праці та її оплаті [9, с. 2]. Як справедливо підкреслює Н. Циганчук, правовідносини профспілок з державою та іншими сторонами правовідносин з приводу представництва і захисту профспілками прав та інтересів найманих працівників складають основу їх правового статусу. У разі представництва чи захисту інтересів окремого працівника профспілка є лише суб'єктом трудового права [10, с. 136].

Свою захисну функцію профспілки та їхні органи широко здійснюють шляхом проведення громадського контролю за додержанням законодавства про працю, представлення прав працівників та їх адвокатського захисту в судах, комісіях із трудових спорів, що утворюються на підприємствах. Коли ж примирні та арбітражні процедури не дають бажаних результатів, профспілки вдаються до колективних дій на захист інтересів своїх членів, зокрема страйків. Однією з передумов урахування інтересів та забезпечення прав працівників, соціальної злагоди в суспільстві, украй необхідної для сталого економічного розвитку, є визнання державою законності діяльності та сучасної соціальної ролі профспілок, створення необхідних умов для їх діяльності та розвитку [11].

Слід погодитися з думкою про те, що профспілковий контроль є одним з різновидів громадського контролю, сукупністю методів, прийомів, засобів, впливу громадянського суспільства через професійні спілки на суб'єктів владних повноважень з метою попередження, виявлення та усунення порушень прав громадян [12, с. 125]. На думку П. Лук'янчука, профспілковий контроль можна визначити як основну функцію профспілок в системі публічного управління, спрямовану на захист соціально-економічних та правових інтересів працюючих в частині створення безпечних умов праці, форм, систем і норм оплати праці, всіх видів компенсаційних і гарантійних виплат, соціального, медичного та інших видів страхування, збереження здоров'я, пенсійних гарантій [11]. Окрім реалізації контрольних повноважень, до заходів із здійснення захисту трудових прав мігрантів також важливо віднести і роботу профспілок у межах соціального діалогу.

Соціальний діалог здійснюється між сторонами соціального діалогу відповідного рівня у формах: обміну інформацією, що здійснюється з метою з'ясування позицій, досягнення домовленостей, пошуку компромісу і прийняття спільних рішень з питань економічної та соціальної політики, що належать до їх компетенції; консультацій; узгоджувальних процедур, які здійснюються з метою врахування позицій сторін, вироблення компромісних узгоджених рішень під час розроблення проєктів нормативно-правових актів; колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод. Рішення, прийняті тристоронніми або двосторонніми органами соціального діалогу в межах їх повноважень, є обов'язковими для розгляду органами державної влади та органами місцевого самоврядування, профспілками та їх об'єднаннями, організаціями роботодавців та їх об'єднаннями відповідного рівня [13].

Отже, профспілковий захист мігрантів є потужним засобом захисту їх трудових прав в разі, якщо йдеться про захист прав мігрантів, які є членами відповідних профспілок, або ж діяльність профспілкових організацій пов'язана з відстоюванням прав усіх працівників окремих роботодавців або ж певної сфери трудових відносин, які в процесі захисту колективних трудових прав охоплюють і трудові права мігрантів, які не є членами відповідних профспілок.

Профспілковий захист можна вважати складовою частиною більш широкого різновиду захисту трудових прав мігрантів – громадського. Згідно зі ст. 36 Конституції України громадяни України мають право на свободу об'єднання у політичні партії та громадські організації для здійснення і захисту своїх прав і свобод та задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів, за винятком обмежень, встановлених законом в інтересах національної безпеки та громадського порядку, охорони здоров'я населення або захисту прав і свобод інших людей. Громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності. Професійні спілки утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів. Усі професійні спілки мають рівні права. Обмеження щодо членства у професійних спілках встановлюються виключно цією Конституцією і законами України [14]. Ніхто не може бути примушений до вступу в будь-яке об'єднання громадян чи обмежений у правах за належність чи неналежність до політичних партій або громадських організацій. Усі об'єднання громадян рівні перед законом [14].

Представляється, що найефективніший захист трудових прав мігрантів роботодавцями відбувається в разі збігу інтересів як мігрантів, так і роботодавців за умов реалізації цих інтересів в межах чинного трудового законодавства. Правовим підґрунтям самозахисту мігрантів своїх трудових прав є, безумовно, згадувана раніше

норма ст. 55 Основного Закону України, що визначає право кожного будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань. Також норма ст. 2-1 КЗпП, яка встановлює заборону будь-якої дискримінації у сфері праці, зокрема: порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання [15].

Таким чином, до самозахисту відносять такі дії/бездіяльність особи-працівника, яка не пов'язана з безпосереднім зверненням до органів владної компетенції і має своїм спрямуванням визнання, відновлення, усунення перешкод в реалізації конкретних трудових прав, відшкодування заподіяної шкоди та припинення інших порушень трудових прав та пов'язаних з ними законних інтересів. Самозахист може передувати зверненню до компетентних владних суб'єктів, реалізовуватися поряд із зверненням до таких суб'єктів, але не проявлятися у зверненні до владних суб'єктів. Самозахист завжди здійснюється у формі правомірної поведінки.

Висновки. На підставі викладеного доцільно зробити певні висновки. Позадержавний захист трудових прав мігрантів можна розглядати в декількох аспектах. У вузькому розумінні, позадержавний захист трудових прав мігрантів може бути означено як тотожний наддержавному захисту, тобто діяльність поза урядових міжнародних організацій, які спрямовані на утвердження загально цивілізаційних підходів до гарантування основоположних прав і свобод людини, у тому числі й опосередковані правом на свободу та правом на власність трудові права людини. У широкому розумінні, позадержавний захист трудових прав мігрантів може розглядатися як діяльність усіх суб'єктів правовідносин із захисту таких прав, які не мають владних повноважень, не виступають від імені держави у цих правовідносинах, що включає як наддержавний (міжнародний) захист, так і громадський (включаючи діяльність профспілок та інших громадських організацій, зокрема організацій роботодавців тощо), а також самозахист мігрантів – суб'єктів трудових прав.

Позадержавний захист трудових прав мігрантів характеризується тим, що: по-перше, він здійснюється в межах, визначених чинним законодавством, формах та відповідних їм методах реалізації; по-друге, суб'єкти, які здійснюють позадержавний захист, не мають владних повноважень, їх рішення підлягають визнанню: 1) в разі добровільної згоди сторін правовідносин з реалізації трудових прав мігрантів, 2) в разі наявності правової норми, що зобов'язує сторони трудового правовідношення виконати таке рішення; по-третє, позадержавний захист не виключає, а доповнює державний захист трудових прав мігрантів, зокрема, позадержавний захист може бути реалізовано в разі незадоволення формами державного захисту вимог зацікавленою у захисті особою, або позадержавний захист може передувати державному захисту, наприклад, самозахист трудових прав мігрантом.

Література

1. Бистрицький Є. Що таке громадська організація / URL: https://blogs.pravda.com.ua/authors/bystrytsky/5bc59e23776bb/
2. Филиппов М.И. Практика реализации права на объединение // Закон и право. 2003. № 12. С. 64–67
3. Громадська організація "MART" / URL: https://helsinki.org.ua/orhanizatsiya/hromadska-orhanizatsiya-mart/
4. Сандул Г. Як захистити трудові права під час карантину – пояснює юрист / URL: https://www.prostir.ua/?news=yak-zahystyty-trudovi-prava-pid-chas-karantynu-poyasnyuje-yuryst
5. ILO: World Labour Report 1994 (Geneva, 1994), Pp. 43–44.
6. Покришка В.О. Взаємодія організацій працівників та роботодавців як суб'єктів трудового права України : дис... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В.О. Покришка ; Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2008. 177 с.
7. European Industrial Relations Review (London, Eclipse), No. 250, Nov. 1994, pp. 18.
8. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності. Закон України від 22 червня 2012 р. № 5026-VI. *Відомості Верховної Ради*. 2013. № 22. Ст. 216.
9. Добровольська Г.О. Професійні спілки України (1997–2002 рр.): автореф. докт. істор. наук 07.00.01 – історія України. Донецьк. 2008. 53 с.
10. Циганчук Н.А. Проблеми правового статусу профспілок як суб'єктів трудового права. *Часопис Київського університету права*. № 1. 2019. С. 131–137.
11. Лук'янчук П.Х. Удосконалення організаційно-правового механізму профспілкового контролю та захисту прав працівників. URL: http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2010-2/doc/4/05
12. Соломінчук В.В. Профспілковий громадський контроль як невід'ємний елемент демокра-

тичної, правової держави. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 18 : Економіка і право.* 2014. Вип. 26. С. 123–129. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nchnpu_018_2014_26_20

13. Про соціальний діалог в Україні. Закон України від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI. Відомості Верховної Ради України, 2011. № 28. Ст. 255.

14. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР.

15. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII / URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/conv#Text

Анотація

Козін С. М. **До характеристики позадержавного захисту трудових прав мігрантів.** – Стаття.

Щоб належним чином захистити трудові права мігрантів, недостатнім є тільки діяльність держави, особливої уваги також заслуговують і позадержавні інституції. Позадержавний захист трудових прав мігрантів означає такий захист, що визнається державою, але відбувається поза межами владних інституцій держави. Одним із найбільш дієвих способів захисту трудових прав мігрантів є позадержавний захист, адже механізми, які в своїй діяльності використовує держава, не завжди достатні для того, належним чином захистити та відновити порушені права цієї категорії працівників. Метою статті є надання характеристики позадержавному захисту трудових прав мігрантів. У статті на основі аналізу наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства України запропоновано авторське визначення сутності та змісту позадержавного захисту трудових прав мігрантів. Узагальнено, що позадержавний захист не виключає, а доповнює державний захист трудових прав мігрантів, зокрема, позадержавний захист може бути реалізовано в разі незадоволення формами державного захисту вимог зацікавленою у захисті особою, або позадержавний захист може передувати державному захисту, наприклад, самозахист трудових прав мігрантом. Зроблено висновок, що позадержавний захист трудових прав мігрантів характеризується тим, що: по-перше, він здійснюється в межах, визначених чинним законодавством, формах та відповідних їм методах реалізації; по-друге, суб'єкти, які здійснюють позадержавний захист, не мають владних повноважень, їх рішення підлягають визнанню: 1) в разі добровільної згоди сторін правовідносин з реалізації трудових прав мігрантів, 2) в разі наявності правової норми, що зобов'язує сторони трудового правовідношення виконати таке рішення; по-третє, позадержавний захист не виключає, а доповнює державний захист трудових прав мігрантів, зокрема, позадержавний захист може бути реалізовано в разі незадоволення формами державного захисту вимог зацікавленою у захисті особою, або позадержавний захист може передувати державному захисту, наприклад, самозахист трудових прав мігрантом.

Ключові слова: захист, трудові права, позадержавний захист, КТС, профспілки.

Summary

Kozin S. M. **To the characteristics of non-state protection of labor rights of migrants.** – Article.

The relevance of the article is that to properly protect the labor rights of migrants is insufficient only the activities of the state, special attention is also deserved and non-state institutions. Extra-state protection of migrants' labor rights means protection that is recognized by the state but takes place outside the state's government institutions. One of the most effective ways to protect the labor rights of migrants is non-state protection, because the mechanisms used by the state in its activities are not always sufficient to properly protect and restore the violated rights of this category of workers. The purpose of the article is to describe the non-state protection of labor rights of migrants. The article, based on the analysis of scientific views of scientists and the norms of the current legislation of Ukraine, offers the author's definition of the essence and content of non-state protection of labor rights of migrants. In general, non-state protection does not exclude, but complements the state protection of labor rights of migrants, in particular, non-state protection can be implemented in case of dissatisfaction with the forms of state protection of the person interested in protection, or non-state protection may precede state protection, such as migrant labor rights. It is concluded that the non-state protection of labor rights of migrants is characterized by the fact that: first, it is carried out within the limits set by current legislation, forms and methods of implementation; secondly, the subjects that provide non-state protection do not have the authority, their decisions are subject to recognition: 1) in the case of voluntary consent of the parties to the implementation of labor rights of migrants; 2) in the presence of a legal norm that obliges the parties to the employment relationship to comply with such a decision; 3) non-state protection does not exclude, but complements the state protection of migrants' labor rights, in particular, non-state protection can be implemented in case of dissatisfaction with the forms of state protection by the person interested in protection, or non-state protection may precede state protection, such as migrant labor rights.

Key words: protection, labor rights, non-state protection, CCC, trade unions.