

**В.В. САВИЦЬКИЙ**

*Валентин Валентинович Савицький, аспірант  
Інституту міжнародних відносин Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

## **МІЖНАРОДНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯМ ДОТРИМАННЯ ПРАВ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ НА УНІВЕРСАЛЬНОМУ РІВНІ**

На сучасному етапі розвиток людства передбачає надзвичайно високий рівень мобільності населення. У зв'язку з цим посилюються світові міграційні процеси. З метою пошуку кращих умов життя людина може відвідувати різні держави світу, де для неї має бути забезпечено один із базових прав людини – право працювати на добровільній та недискримінаційній основі. Одночасно із цим слід зазначити, що політика практично всіх держав світу спрямована на захист власного ринку праці, що створює певні складнощі для іноземців, які прагнуть працевлаштуватись за кордоном. Таким чином, з одного боку, особа має право на працю, а з іншого, – держава має право на захист власних громадян від безробіття. З урахування цього виникає необхідність дослідження міжнародного-правового регулювання захисту прав трудящих-мігрантів.

Реалізуючи своє право на працю, іноземний громадянин стає суб'єктом міжнародних трудових правовідносин, які врегульованні низкою міжнародно-правових актів. Крім того, проблема забезпечення дотримання прав трудових мігрантів постійно перебуває на порядку денному Організації Об'єднаних Націй (далі – ООН), Міжнародної організації праці (далі – МОП), Міжнародної організації з міграції (далі – МОМ) та багатьох міжнародних організацій регіонального рівня. Тим не менш, не зважаючи на високий рівень регламентування прав людини на універсальному рівні, все ж досі залишається проблема дискримінації трудових прав іноземців, що також обґрунтовує необхідність детального розгляду міжнародно-правових норм, які забезпечують права трудящих-мігрантів.

Крім того, останні дослідження показують, що все більше українців виїжджає працювати за кордон, особливо до країн ЄС, які межують з Україною. Працевлаштовуючись за кордоном, вони набувають статусу трудящого-мігранта і на них, відповідно, поширюється увесь комплекс притаманних їм прав. Тому важливо розуміти міжнародно-правові механізми, які створюють основу для забезпечення прав іноземців у питанні працевлаштування.

Дослідженням загальнотеоретичних аспектів захисту прав людини займалися такі вітчизняні науковці, як М.М. Антонович, М.О. Баймуратов, М.В. Буроменський, В.Г. Буткевич, М.М. Гнатовський, О.В. Задорожній, Н.І. Карпачова, В.В. Кожан, І.Й. Магновський, В.В. Мицик, В.Ф. Опришко, П.М. Рабінович, Е.В. Тітко, Л.Г. Фалалєєва та інші. Питання правового регулювання захисту прав трудящих-мігрантів порушували в наукових працях наступні науковці: Л.П. Гаращенко, К.Н. Гусов, М.О. Дей, О.В. Журба, Т.М. Зв'яздана, М.М. Касьянова, О.В. Київець, О.І. Кисельова, М.Н. Курилін, М.М. Лісовська, С.С. Лукаш, О.Є. Луценко, О.В. Позняк, О.Р. П'ятковська, О.П. Радчук, О.А. Трюхан, Г.С. Фединяк, Л.С. Фединяк, С.Б. Чехович та інші.

**Метою** статті є прикладне дослідження універсальних багатосторонніх договорів у сфері трудової міграції та визначення стану регулювання й порядку реалізації відповідних міжнародних норм на універсальному рівні.

Право на працю гарантовано кожній особі на універсальному рівні шляхом його закріплення у міжнародно-правових актах. Так, Загальною декларацією прав людини (далі – ЗДПЛ), прийнятою і проголошеною Резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 р., передбачено право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття<sup>1</sup>. Однак, враховуючи той факт, що на момент прийняття положення ЗДПЛ мали декларативний характер, міжнародною спільнотою була проголошена необхідність створення міжнародно-правового акта, який би на універсальному рівні був обов'язковим для всіх держав внаслідок його ратифікації. Таким міжнародно-правовим актом став Міжнародний пакт про економічні соціальні та культурні права від 1966 р. (далі – МПЕСК). У ньому право на працю віднесено до економічних прав людини. Так, відповідно до ст. 6 МПЕСК держави, які беруть участь у Пакті, визнають право на працю, що включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працюю, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується, і зроблять належні кроки до забезпечення цього права. Крім того, МПЕСК передбачено, що кожна людина має право на справедливі умови праці, зокрема: 1) винагороду, що є рівною без будь-якої дискримінації та забезпечує гідне життя; 2) умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни; 3) однакову для всіх можливість просування по роботі на відповідні більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації; 4) відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку<sup>2</sup>. На сьогодні МПЕСК ратифіковано 169 державами світу, серед яких і Україна (з 1973 р.). Таким чином, зазначені документи закладають основу регулювання права на працю на універсальному рівні.

Однак у контексті теми дослідження необхідно звернутись саме до положень тих міжнародно-правових актів, які спрямовані безпосередньо на захист трудящих-мігрантів. Одним із таких міжнародних договорів є Міжнародна конвенція про захист прав всіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей від 1990 р. (далі – Конвенція 1990 р.). Передусім зазначимо, що положеннями Конвенції визначено поняття «трудящий-мігрант», яке означає особу, яка буде займатись, займається або займалась оплачуваною діяльністю у державі, громадянином якої вона не є. Конвенція містить перелік прав трудящих-мігрантів, які не повинні бути порушені, зокрема: недискримінація, право на життя, заборона катувань, свобода слова та віросповідання, заборона рабства та ін.<sup>3</sup> Загалом основні права, закріплені у Конвенції 1990 р., перегукуються з основоположними правами людини, які притаманні кожній особі в силу того, що вона народжена людиною. Таким чином можна стверджувати, що трудящим-мігрантам притаманний увесь комплекс прав людини, незалежно від їх правового статусу.

Тим не менш, у положеннях Конвенції 1990 р. закріплені й певні права, пов'язані із їхнім правовим статусом. Зокрема, відповідно до ст. 36 Конвенції трудящі-мігранти та члени їх сімей, які мають документи або постійний статус у державі роботи за наймом, користуються також наступними правами: бути повністю поінформованими державою походження або державою роботи за наймом; користуються правом вільного пересування по території держави роботи за наймом і свободою вибору місця проживання у ній; створювати асоціації та профспілки; брати участь у суспільному житті держави свого перебування; переводити свої зароблені кошти і збереженням тощо. На нашу думку, особливої уваги заслуговує положення ст. 43 Конвенції 1990 р., яка встановлює рівність між трудящими-мігрантами та громадянами конкретної країни у певних аспектах, таких як: доступу до навчальних закладів; доступу до служб професійної орієнтації та працевлаштування; доступу до закладів та установ професійної підготовки та перепідготовки; забезпечення житлом; доступу до соціального і медичного обслуговування за умови дотримання вимог, що пред'являються щодо участі у відповідних програмах; доступу в кооперативи і самоврядні підприємства; доступу до культурного життя і участі в ній<sup>4</sup>. На нашу думку, відповідне положення відіграє важливу роль у контексті недискримінації трудящих-мігрантів.

З огляду на наявність відповідних міжнародно-правових норм, на нашу думку, доцільно також розглянути міжнародно-правові норми, які передбачають інструменти забезпечення захисту прав трудових мігрантів. Механізми забезпечення дотримання прав трудових мігрантів передбачені ст. 33 Конвенції 1990 р. та закріплюють право трудящих-мігрантів і членів їх сімей на отримання від держави походження, держави роботи по найму або держави транзиту інформації, що стосується їх прав, які випливають з цієї Конвенції; умов їх перебування, їх прав та обов'язків згідно із законам і практикою відповідних держав та інших питань, які дозволять їм дотримуватися адміністративні й інші формальності в цій державі.

Крім того, держави-учасниці вживають всіх заходів, які вони вважають доцільними, для поширення зазначеної інформації або для забезпечення її надання наймачами, профспілками або іншими відповідними органами або установами. У міру необхідності вони співпрацюють з іншими заінтересованими державами.

Така адекватна інформація надається трудящим-мігрантам і членам їхніх сімей на їхнє прохання безкоштовно і, по можливості, мовою, яку вони можуть зрозуміти. Крім того, відповідно до Конвенції 1990 р. створюється Комітет захисту прав всіх трудящих-мігрантів і членів їх сімей, який має право розглядати скарги осіб, які перебувають під юрисдикцією держав, що погодилися на розгляд індивідуальних скарг держав-учасниць, на порушення державами їх прав, закріплених в Конвенції. Комітет складається з 14 експертів, що обираються і виконують свої функції в особистій якості. Вибори проводяться шляхом таємного голосування на нараді держав-учасників Конвенції. Члени Комітету повинні володіти високими моральними якостями, неупередженістю і визнаною компетентністю в галузі, охоплюваною Конвенцією 1990 року<sup>5</sup>.

Отже, Конвенція 1990 р. виступає не тільки дієвим інструментом у питанні забезпечення прав іноземних працівників, а й закріплює конкретні механізми захисту відповідних прав, а також встановлює обов'язки, які покладаються на держави у контексті дотримання норм Конвенції 1990 року.

Слід також підкреслити, що значного внеску у розвиток прав іноземних працівників внесла МОП. Вона була заснована у 1919 р. і є однією із найстарших міжнародних міжурядових організацій. У 1946 р. МОП стала першою спеціалізованою установою ООН. На сьогодні до неї входить 185 країн світу, що надає правовим нормам, створеним у її межах, статусу універсальних. Основна її мета полягає у підтриманні міжнародного миру та стабільності на основі соціальної рівності, а також покращення умов праці для працівників<sup>6</sup>. Протягом її діяльності у межах МОП прийнято понад 190 конвенцій. Україною ратифіковано 69 конвенцій, 61 з яких чинна, а 8 – денонсовано.

На нашу думку, необхідно розглянути кілька основних, які регулюють права працівників, що працюють за кордоном. Так, у січні 1952 р. вступила в силу Конвенція МОП № 97 про працівників-мігрантів від 1949 р. (далі – Конвенція МОП про працівників-мігрантів). Вона є найважливішим міжнародно-правовим актом у межах МОП, що регулює питання захисту прав іноземних працівників. Міжнародно-правовими нормами Конвенції про працівників-мігрантів передбачено зобов'язання держав заснувати компетентну та безплатну службу допомоги працівникам-мігрантам і відповідні медичні служби із зазначенням функцій, які на них покладаються. Таким чином, було закладено інституційну основу забезпечення відповідних прав на території окремої держави.

На службу допомоги працівникам-мігрантам відповідно з положеннями ст. 2 Конвенції про працівників-мігрантів покладається обов'язок надання точної інформації. Зазвичай недотримання даної норми і ство-

рює загрози порушення прав працівників мігрантів. Через мовні, культурні, або інші відмінності може бути порушено право визначення співвідношення та обсягу прав та обов'язків.

На відповідні медичні служби, згідно зі ст. 5, покладено засвідчення стану здоров'я та забезпечення потрібним медичним обслуговуванням. Відповідно до ст. 7 Конвенції про працівників-мігрантів гарантовано безоплатність послуг державної служби зайнятості для працівників-мігрантів<sup>7</sup>.

Варто зупинити увагу на Конвенції про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 від 1958 року. Її положення спрямовані на усунення будь-якої дискримінації у питаннях праці та зайнятості. Відповідно до ст. 1 Конвенції, дискримінація – це будь-яке розрізнення, недопущення або перевага, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведження в галузі праці та занять. Одночасно з цим Конвенція визначає, що не вважається дискримінацією будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах<sup>8</sup>. Таким чином, Конвенція закладає важливі правові основи, пов'язані із недопущенням дискримінації за різними ознаками. Отже, можна зробити висновок, що незважаючи на те, що працівник є іноземцем, це не може бути підставою для відмови йому у працевлаштуванні. Однак у даному питанні існують свої особливості. Так, трудящий-мігрант має знаходитись на території держави на законних підставах, оскільки держави борються із нелегальною трудовою міграцією. Однак виникає інше питання, яке полягає у наступному: законодавство більшості держав світу містить правові обмеження для працевлаштування іноземців. Їх трудове законодавство закріплює норму про те, що іноземці можуть бути працевлаштовані виключно у тих випадках, якщо на вакансію не претендують громадяни країн. Таким чином держави захищають ринок праці для своїх власних громадян та проводять боротьбу із безробіттям. Отже, чи можна вважати подібну норму дискримінаційною по відношенню до трудящих-мігрантів? На дане питання не існує однозначної відповіді, проте, на нашу думку, такі положення не можна вважати дискримінацією, адже будь-яка держава зобов'язана насамперед піклуватись про власних громадян і їх реалізацію права на працю. З огляду на це вважаємо необхідним закріпити на міжнародному рівні конкретні межі реалізації права на працю іноземців у контексті даного питання.

Іншим важливим міжнародним договором є Конвенція № 143 «Про зловживання в галузі міграції та про забезпечення трудящим-мігрантам рівності можливостей і ставлення» від 1975 р., яка покликана не допускати будь-яких зловживань у галузі міграції та гарантувати рівність можливостей і поведження з трудящими-мігрантами. У першій частині зазначеної Конвенції закріплено норми, які стосуються зловживань у галузі міграції, а також зобов'язання, які покладаються на держави у контексті дотримання основних прав людини щодо всіх трудящих-мігрантів. У другій частині Конвенції йдеться про те, що держави повинні розробити і здійснювати національну політику, яка має на меті сприяти і гарантувати рівність можливостей і поведження стосовно праці і занять, соціального забезпечення, профспілкових і культурних прав та індивідуальних і колективних свобод<sup>9</sup>. Як зазначає українська дослідниця О.А. Трюхан, Конвенція МОП № 143 від 1975 р. є другим і за важливістю, і за часом прийняття документом у галузі трудової міграції<sup>10</sup>. Зазначимо, що розглянуті конвенції МОН не є виключним переліком, їх кількість значно більша. Однак нами розглянуто найвагоміші у контексті захисту прав трудящих-мігрантів.

У контексті теми дослідження, на нашу думку, доречно також звернути увагу на МОМ, яка була заснована у 1951 р. і є провідною міжурядовою організацією в галузі міграції, що тісно співпрацює з урядовими, міжурядовими та неурядовими партнерами. Сьогодні до її складу входить 155 країн та 11 країн мають статус спостерігачів; вона також має представництва у понад 100 країнах світу. Відповідно до Конституції МОМ, її діяльність спрямована на забезпечення врегульованого та гуманного управління міграцією, міжнародного партнерства у вирішенні міграційних питань, допомогу в пошуку практичних рішень міграційних проблем, а також на надання гуманітарної підтримки мігрантам, які її потребують, включно з біженцями та внутрішньо переміщеними особами. Конституція МОМ визнає зв'язок між міграційним та економічним, соціальним і культурним розвитком, а також право на свободу переміщення. Її діяльність також включає підтримку міжнародного міграційного законодавства, обговорення політики та розробку рекомендацій, захист прав мігрантів, надання медичних послуг мігрантам та розгляд гендерних аспектів міграції<sup>11</sup>. Отже, оскільки діяльність МОМ спрямована на врегулювання різного роду міграційних питань, то до предмета її діяльності входять також і питання, пов'язані із захистом прав трудящих-мігрантів.

Отже, провівши аналіз міжнародно-правового регулювання забезпечення прав трудящих-мігрантів на універсальному рівні, можна дійти висновку, що міжнародно-правове регулювання відповідного питання є на доволі високому рівні. Права трудящих-мігрантів, закріплені в Конвенції 1990 р., умовно можна розподілити на дві категорії. До першої належать права, притаманні усім людям, а до другої – ті права, які належать безпосередньо трудящим-мігрантам в силу їх правового статусу.

Тим не менш, незважаючи на наявність великої кількості міжнародних договорів норм із захисту прав трудящих-мігрантів, залишаються невизначеними межі реалізації їх прав у контексті конкуренції із громадянами держави у випадку, якщо вони претендують на одну посаду. Вважаємо, що відповідні норми не мають дискримінаційного характеру. Однак для остаточного вирішення цього питання слід внести конкретну правову норму до міжнародних договорів. На нашу думку, доцільно внести положення про те, що перевага у працевлаштуванні надається громадянину держави перед іноземцем і відповідні дії не вважаються дискримінацією, якщо вони спрямовані на захист робочих місць та боротьбу із безробіттям.

Багатополярність та рівень урегульованості забезпеченням дотримання прав трудових мігрантів на універсальному рівні дає змогу розробити ефективний організаційно-правовий механізм захисту прав громадян України, які працюють на території окремих держав-членів ЄС або інших держав, де рівень міграції українських працівників залишається високим залежно від обсягу імплементації міжнародно-правових актів.

<sup>1</sup> Universal Declaration of Human Rights, 1948 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

<sup>2</sup> International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1976 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

<sup>3</sup> Міжнародна конвенція про захист прав всіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей, 1990 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_203](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_203)

<sup>4</sup> Там само.

<sup>5</sup> Міжнародна конвенція про захист прав всіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей, 1990 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_203](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_203)

<sup>6</sup> Устав Международной организации труда, 1919 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_169](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_169)

<sup>7</sup> Конвенція про працівників-мігрантів № 97, 1949 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_159](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_159)

<sup>8</sup> Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111, 1958 р. : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161)

<sup>9</sup> Конвенція Про зловживання в галузі міграції та про забезпечення трудящим-мігрантам рівності можливостей і ставлення № 143, 1975 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_163](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_163)

<sup>10</sup> Трюхан О. А. Право працівників-мігрантів на зайнятість: міжнародні стандарти і законодавство України / О. А. Трюхан // Часопис цивільстики. – 2015. – Вип. 19. – С. 178–183. – С. 180.

<sup>11</sup> Constitution of the International Organization of Migration, 1951 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.iom.int/constitution>

#### Резюме

**Савицький В.В. Міжнародно-правове регулювання забезпеченням дотримання прав трудових мігрантів на універсальному рівні.**

У статті розглянуто міжнародні договори універсального рівня, які у своїх положеннях розкривають питання забезпечення прав трудящих-мігрантів, а також зобов'язання держав у відповідному контексті. Проаналізовано наявні проблеми щодо того, які дії по відношенню до іноземних працівників не можна вважати дискримінацією та запропоновано варіанти вирішення наявних проблем. Також автором проаналізовано, яким чином забезпечення прав трудових мігрантів на універсальному рівні здійснює вплив на українських громадян.

**Ключові слова:** трудящі-мігранти, іноземці, права людини, трудова міграція, право на працю.

#### Резюме

**Савицький В.В. Международно-правовое регулирование обеспечением соблюдения прав трудовых мигрантов на универсальном уровне.**

В статье рассмотрены международные договора универсального уровня, которые в своих положениях раскрывают вопросы обеспечения прав трудящихся-мигрантов, а также обязательства государств в соответствующем контексте. Проанализированы существующие проблемы относительно того, какие действия по отношению к иностранным работникам нельзя считать дискриминационными, предложены варианты решения имеющихся проблем. Также автором проанализировано, каким образом обеспечение прав трудовых мигрантов на универсальном уровне оказывает влияние на украинских граждан.

**Ключевые слова:** трудящиеся-мигранты, иностранцы, права человека, трудовая миграция, право на труд.

#### Summary

**Savytskyi V. International legal regulation by ensuring the observance of the migrant workers rights at a universal level.**

The article deals with universal international treaties, which disclose the issues of ensuring the rights of migrant workers, as well as the obligations of states in the appropriate context. The author analyzed the existing problems in the question of what actions in relation to foreign workers are discrimination and suggested solutions to existing problems. The author also analyzed how ensuring the rights of labor migrants at a universal level affects Ukrainian citizens.

**Key words:** migrant workers, foreigners, human rights, labor migration, right to work.