

Л. П. Гаращенко,
кандидат юридичних наук, доцент
О. О. Гаврилевська,
студентка

СПОСОБИ МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

У статті досліджуються способи міжнародно-правового захисту трудових прав працівників. Автори приходять до висновку, що міжнародно-правовий захист трудових прав працівників є ефективним засобом вирішення проблем, пов'язаних з порушенням трудових прав особи, а міжнародні організації та їх нормотворча діяльність забезпечують реалізацію прав працівників і впливають на національне законодавство та судову систему.

Ключові слова: міжнародно-правовий захист, захист трудових прав працівників, Міжнародна організація праці, Європейський суд з прав людини, міжнародно-правові акти.

Постановка проблеми та її актуальність.

В умовах активної індустріалізації, економічних злетів та падінь права працівників залишаються осторонь, так як недобросовісні роботодавці, з метою фінансового процвітання, нехтують робочою силою і забувають про гуманне ставлення до працівників. У свою чергу в період економічної нестабільності й сам працівник забуває, що він є вільним і рівним у своїй гідності та правах. Тому захист трудових прав працівників є вкрай важливим, особливо у період великої кількості незаконних звільнень працівників, несвоєчасної виплати заробітної плати, значних зловживань та порушень трудового законодавства при оформленні трудових відносин.

Діяльність міжнародних організацій у сфері захисту трудових прав працівників, прийняття та ратифікація міжнародних угод, які регулюють дані питання, є основою міжнародно-правового захисту трудових прав працівників.

Міжнародна організація праці та її нормотворча діяльність, Європейський суд з прав людини здійснюють міжнародно-правову регламентацію захисту трудових прав працівників. Характеристика діяльності вищезазначених установ, нормативно-правових актів, на яких базується їх робота, дослідження та детальний аналіз рішень, конвенцій, рекомендацій та інших нормативно-правових актів дасть можливість вирішити проблеми захисту трудових прав.

Крім того, актуальність даного дослідження полягає в тому, щоб допомогти усвідомити працівникам можливості захисту за допомогою

міжнародних установ у разі неефективності захисту їх трудових прав на національному рівні.

Мета даної статті полягає в тому, щоб провести комплексне дослідження способів міжнародно-правового захисту трудових прав працівників і проаналізувати діяльність міжнародних організацій щодо забезпечення такого захисту.

Виклад основного матеріалу. Норми, які спрямовані на захист трудових прав працівників, прописані в міжнародних пактах про права людини та конвенціях Міжнародної організації праці. Крім того, не слід забувати, що найпершим документом, який закріпив права працівників, була Загальна декларація прав людини. Саме її стаття 23 встановлює право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі та сприятливі умови праці, на захист від безробіття, право на рівну оплату за рівну працю без будь-якої дискримінації, а також право на задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людини існування для неї та її сім'ї та право на створення профспілок і вступ до них. Крім того, у статті 24 прописано право на відпочинок, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та оплачувану періодичну відпустку [1].

Можна стверджувати, що Загальна декларація прав людини дала поштовх для подальшого формування захисту трудових прав, оскільки у 1966 році Міжнародним пактом про економічні та культурні права було значно ширше висвітлено трудові права працівників, а саме право на працю, що включає право кожної людини мати

можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. Крім того, держава повинна зробити належні кроки для реалізації цього права, а саме заходи, які включають програми професійно-технічного навчання і підготовки, шляхи і методи досягнення продуктивної зайнятості в умовах, що гарантують основні політичні та економічні свободи людини (стаття 6) [2].

Крім того, у Пакті прямо встановлені вимоги до держав визнавати право кожного на справедливі й сприятливі умови праці, включаючи, зокрема: винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим: справедливу зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої відмінності, зокрема, жінкам повинні гарантуватись умови праці, не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю, задовільне існування для них самих та їхніх сімей, умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни; однакову для всіх можливість просування по роботі на відповідні більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації; відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку так само, як і винагороду за святкові дні.

Стаття 10 Пакту встановлює особливу охорону матерям протягом розумного періоду до і після пологів. Протягом цього періоду працюючим матерям повинна надаватись оплачувана відпустка або відпустка з достатньою допомогою по соціальному забезпеченню. Особливих заходів охорони і допомоги має вживатись щодо всіх дітей і підлітків без будь-якої дискримінації за ознакою сімейного походження чи за іншою ознакою. Дітей і підлітків має бути захищено від економічної і соціальної експлуатації. Застосування їх праці в галузі, шкідливій для їх моральності і здоров'я чи небезпечній для життя або такій, що може завдати шкоди їх нормальному розвитку, повинно бути каране за законом. Крім того, держави повинні встановити межі віку, нижче яких користування платною дитячою працею забороняється і карається законом [2].

Для реалізації вищезазначених прав 10 грудня 2008 року Генеральною Асамблеєю Організації Об'єднаних Націй було прийнято Факультативний протокол до Пакту, який є так званним «процесуальним документом», що встановлює процедуру захисту прав працівників,

одним із способів захисту є повідомлення, які можуть подаватись до Комітету особами, які перебувають під юрисдикцією держави-учасниці, або групами осіб чи від їхнього імені, які стверджують, що вони є жертвами порушення цієї державою-учасницею якогось з економічних, соціальних та культурних прав, викладених у Пакті [3].

Однак слід врахувати, що Комітет може оголосити повідомлення неприйнятним у випадку, якщо «його не подано протягом одного року після вичерпання внутрішніх засобів правового захисту, за винятком випадків, коли автор може довести, що було неможливо надіслати повідомлення протягом цього строку», або наприклад, воно є анонімним. Прописано також заходи захисту, які передбачають, що «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 невинуватної шкоди жертві або жертвам передбачуваного порушення» [3].

Норми про заборону примусової праці закріплені у Міжнародному пакті про громадянські та політичні права, а саме у статті 8 прописано, що нікого не можуть тримати в рабстві: рабство і работоргівля забороняються в усіх їх видах, а також нікого не можуть тримати в підневільному стані [4].

Деякі положення Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права 1966 р. конкретизовано в ряді конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці (надалі – МОП). Взагалі не потрібно забувати, що МОП була створена на соціальному ґрунті. Метою прийняття міжнародного трудового законодавства було уникнення людських витрат промислової революції. Ця ідея була підтримана багатьма видатними промисловцями та політичними діячами, в тому числі англійським економістом та філософом Робертом Оуеном, який зазначав, що кожного з дитинства потрібно привчити до щоденної корисної роботи, яка відповідає його здібностям.

Сьогодні ми розглядаємо МОП більше як правозахисну організацію, хоча на момент її створення стояла потреба забезпечити захист працівника з метою його продуктивної роботи.

Активна нормотворча діяльність МОП допомагає врегулювати питання захисту трудових прав працівників. Серед них особливу цінність відіграють акти, які є ефективним засобом проти зловживань з боку роботодавця. Конвенція МОП «Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця» № 158 дає чіткий перелік того, що не є законною підставою для припинення трудових відносин, такі причини, а саме: членство у її профспілці або участь у профспілковій діяльності в неробочий час чи, за згодою роботодавця, в робочий час або ж намір стати представником працівників, виконання тепер або в минулому функцій представника працівників, подання скарги або участь у справі, порушеній проти роботодавця за звинуваченням у порушенні законодавства чи правил, або звернення до компетентних адміністративних органів, раса, колір шкіри, стать, сімейний стан, сімейні обов'язки, вагітність, віросповідання, політичні погляди, національність або соціальне походження; відсутність на роботі в період перебування у відпустці по материнству (стаття 5) [5].

Так як в наш час для багатьох жителів України нагальною потребою є робота за межами країни, то не можна оминати правозахисну діяльність МОП у сфері захисту трудових прав працівників, що працюють за кордоном, а саме права трудових мігрантів, які висвітлені у Конвенції про трудящих-мігрантів (переглянута) № 97 та Конвенції про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення № 143.

Завжди актуальним залишається охорона материнства. Є ряд конвенцій МОП, які регулюють захист прав жінок, а саме Конвенція № 103 про охорону материнства, Конвенція № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками.

Питання дискримінації в галузі праці піднято в Конвенції МОП про дискримінацію в галузі праці та знань № 111, під яким розуміється будь-яке розрізнення, недопущення або перевага, що робляться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального стану, який підводиться до ліквідації або порушення рівності [6].

І. В. Лагутіна виділяє юрисдикційні та неюрисдикційні форми захисту. В рамках юрисдикційної форми захисту вона виділяє міжнародний та національний захист. До міжнародного захисту включає контрольні механізми МОП, а також юрисдикцію Європейського суду з прав людини [7].

Європейський суд з прав людини є авторитетною установою, яку створено для розгляду заяв громадян європейських країн, які ратифікували Конвенцію про захист прав людини та основоположних свобод [8]. Конвенція встановлює посадові критерії для суддів, строк повноважень, підстави і порядок дострокового припинення повноважень судді та порядок розгляду справ. На підставі норм Конвенції вирішуються усі справи, подані до Європейського суду з прав людини із застосування принципів і стандартів, вироблених багаторічною судовою практикою. Під час розгляду справ Суд встановлює фактичні обставини справи, визначає юридичні основи справи та вирішує справи по суті, шляхом прийняття відповідного рішення.

Крім того, під час дослідження було виявлено, що працівник, трудові права якого порушено, лише після того, як були використані усі внутрішні засоби юридичного захисту і лише протягом шести місяців з дати винесення остаточного рішення може подати заяву до Європейського суду з прав людини. А також варто підкреслити, що подаючи заяву, потрібно керуватися Регламентом Суду [9], в якому прописано вимоги до заяви та порядок її подачі.

Кожна заява подається на бланку, наданому канцелярією. Вона має містити: ім'я, дату народження, громадянство, стать, рід занять та адресу заявника; ім'я, рід занять та адресу довіреної особи, якщо така є; найменування Договірної Сторони або сторін, проти яких подається заява, стислий виклад фактів, стислий виклад порушення (порушень) та відповідних аргументів; підтвердження про дотримання заявником критеріїв прийнятності (вичерпання національних засобів правового захисту і правило щодо шестимісячного строку, предмет заяви; і має супроводжуватися: копіями будь-яких відповідних документів, зокрема рішень судових чи несудових – стосовно предмета заяви. Крім того, заявники повинні: надати інформацію, особливо документи і рішення, що змогли б довести відповідність критеріям прийнятності (вичерпання національних засобів правового захисту і пра-

вило щодо шестимісячного строку, зазначити, чи подали вони свої скарги на розгляд за будь-якою іншою процедурою міжнародного розслідування чи врегулювання [9].

Як бачимо, процедура подачі заяви до Європейського суду з прав людини є не зовсім простою і легкою. Тому доречним було б на державному рівні врегулювати це питання, щоб допомогти пересічному працівнику, права якого порушено і він використав усі внутрішні засоби захисту. На нашу думку, вирішило б проблему поширення соціальної реклами у судах та центрах зайнятості, яка інформувала б громадян про можливість такого звернення та його порядок.

В. Я. Бурак вважає, що судовий захист є найбільш ефективною формою, а органи судової влади мають більше реальних механізмів забезпечення винесення обґрунтованого рішення по справі [10]. Так як одним із критеріїв звернення до Європейського суду з прав людини є вичерпання національних засобів правового захисту, тобто проходження усіх судових інстанцій, постає питання, чи може працівник України використовувати практику Європейського суду з прав людини в суді.

Проаналізувавши законодавство України, а саме Конституцію України та Закон України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» [11], можна стверджувати, що практика Європейського суду з прав людини є джерелом права в Україні, а суди України при розгляді справ зобов'язані застосовувати Конвенцію та практику Європейського суду

Крім того, норми Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» зобов'язали суди України при розгляді справ застосовувати Конвенцію та практику Європейського суду як джерело права. Варто загадати і пункт 12 постанови Пленуму Верховного Суду України від 18 грудня 2009 р. № 14 «Про судові рішення у цивільній справі» [12], де зазначено, що в мотивувальній частині кожного рішення у разі необхідності мають бути посилання на Конвенцію та рішення Європейського суду, які згідно із Законом України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» є джерелом права і підлягають застосуванню.

Висновки. Таким чином, в результаті проведеного дослідження, можна стверджувати, що міжнародно-правовий захист трудових прав працівників є ефективним засобом вирішення проблем, пов'язаних із порушенням трудових прав особи. За допомогою міжнародних організацій та посилаючись на їх нормотворчу діяльність, можливо не лише забезпечити реалізацію трудових прав, а й удосконалити національне законодавство та судову систему в цілому.

Варто зазначити, 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.

Література

1. *Загальна* декларація прав людини від 10.12.1948 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_015
2. *Міжнародний* пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16.12.1966 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_042
3. *Факультативний* протокол до Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права від 10.12.2008 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_i50
4. *Міжнародний* пакт про громадянські і політичні права від 16.12.1966 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_043
5. *Конвенція* про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 22.06.1982 № 158 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_005
6. *Конвенція* про дискримінацію в галузі праці та занять від 25.06.1958 № 111 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_161
7. *Лагутіна І. В.* *Форми захисту трудових прав працівників: монографія / І. В. Лагутіна.* – Одеса: Фенікс, 2008. – 183 с.

8. *Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_004

9. *Регламент Європейського суду з людини від 04.11.1998* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/980_067

10. Бурак В. Я. *Правові засади захисту трудових прав працівників* / В. Я. Бурак. – К.: Істина, 2013. – 186 с.

11. *Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України від 23 лютого 2006 р. № 3477-IV* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/3477-15>

12. *Про судові рішення у цивільній справі: Постанова Верховного Суду України від 18.12.2009 № 14* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v0014700-09>

Л. П. Гарашенко, Е. А. Гаврилевская

Способы международно-правовой защиты трудовых прав работников

В статье исследуются способы международно-правовой защиты трудовых прав работников. Авторы приходят к выводу, что международно-правовая защита трудовых прав работников является эффективным средством решения проблем, связанных с нарушением трудовых прав человека, а международные организации и их нормотворческая деятельность обеспечивают реализацию прав работников и влияют на национальное законодательство и судебную систему.

Ключевые слова: международно-правовая защита, защита трудовых прав работников, Международная организация труда, Европейский суд по правам человека, международно-правовые акты.

L. Garashchenko, O. Gavrylevska

Methods of international-legal protection of labor rights

The article examines the international-legal protection of labor rights of employees. The author concludes that international legal protection of workers' rights is an effective means of solving the problems associated with the violation of labor rights, and international organizations and their legislation provide realization of the rights of workers and the influence on the national legislation and the judicial system.

Key words: international-legal protection, protection of labor rights of workers, International Labor Organization, European Court of Human Rights, international legislation.