

УДК 349.2
DOI <https://doi.org/10.32837/chern.v0i4.133>

С. М. Козін
кандидат юридичних наук, докторант
Науково-дослідного інституту публічного права
orcid.org/0000-0002-4722-8315

ДО ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ТА ВИДІВ ТРУДОВИХ ПРАВ МІГРАНТІВ

Увага представників філософської науки підтверджує особливе становище людини в навколишньому середовищі, де вона є істотою не тільки біологічною, але і юридичною. Зазначені аспекти об'єднуються в правовому статусі, базис якого становлять відповідні права. Останні дають кожній людині важелі впливу на юридичну реальність, можливість займати в межах неї позицію суб'єкта правовідносин. Так, говорячи про мігрантів як учасників правовідносин у сфері праці, варто зазначити, що їм притаманний особливий набір трудових прав, для яких характерна різноманітність та ряд специфічних особливостей. У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів учених та норм чинного законодавства України, охарактеризовано зміст прав людини та наведено підходи до визначення їхньої сутності. Встановлено зміст трудових прав людини та мігрантів як суб'єктів трудової галузі права України. Запропоновано авторський підхід до класифікації трудових прав мігрантів. Визначено, що права мігрантів у сфері праці – це закріплені в нормативних актах реальні можливості даної категорії суб'єктів вступати з іншими індивідами у відносини в галузі здійснення трудової діяльності. При цьому ми не згодні з позицією окремих науковців, на думку яких права людини характеризують її як учасника соціуму, адже соціум – це формація людей на основі зв'язків не юридичних, а психологічно-орієнтаційних. Соціальна сфера в більшій своїй частині базується на чуттєвих уявленнях людини про належне та необхідне, тоді як право – це формалізований диктат волі суспільства, підпорядкований юридичним законам, який має свою структуру та чіткі напрями реалізації. Зроблено висновок, що саме так натеper виглядають ключові групи трудових прав мігрантів. Серед багатьох класифікацій юридичних можливостей у сфері праці представлений у даному дослідженні науковий погляд є найбільш прийнятним та логічним. Адже за його допомогою можна побачити юридичну наповненість правового статусу мігрантів як суб'єктів трудового права, встановити їхнє місце в правовідносинах у галузі праці, а також побачити, на що конкретно спрямовано дію правового захисту працівників даного типу, та де саме слід шукати теоретико-правові основи останньої категорії.

Ключові слова: праця, трудові права мігрантів, класифікація трудових прав.

Kozin S. M. TO THE PROBLEM OF DEFINING THE CONCEPT AND TYPES OF LABOR RIGHTS OF MIGRANTS

The attention of representatives of philosophical science confirms the special position of man in the environment, where he is a being not only biological but also legal. These aspects are combined in the legal status, the basis of which is the relevant rights. The latter give each person the leverage to influence the legal reality, to take the position of the subject of legal relations within it. Thus, speaking of migrants as participants in legal relations in the field of labor, it should be noted that they have a special set of labor rights, which are characterized by diversity and a number of specific features. The article, based on the analysis of scientific views of scientists and the current legislation of Ukraine, describes the content of human rights and approaches to defining their essence. The content of labor rights of human beings and migrants as subjects of the labor branch of Ukrainian law has been established. The author's approach to the classification of labor rights of migrants is proposed. It is determined that the rights of migrants in the field of labor are the real opportunities of this category of subjects enshrined in regulations to enter into relations with other individuals in the field of employment. At the same time, we do not agree with the position of some scholars, according to whom human rights characterize it as a member of society, because society is a formation of people based not on legal, but on psychological and orientation. The social sphere is largely based on human sensory perceptions of what is right and necessary, while law is a formalized dictate of the will of society subject to legal laws, which has its own structure and clear directions of implementation. It is concluded that this is what the key labor rights groups of migrants look like today. Among the many classifications of legal opportunities in the field of labor, the scientific view presented in this study is the most acceptable and logical. After all, with its help you can see the legal content of the legal status of migrants as subjects of labor law, to establish their place in legal relations in the field of labor, as well as to see what specifically aims to protect legal workers of this type and where to look for theoretical and legal basics of the last category.

Key words: labor, labor rights of migrants, classification of labor rights.

Постановка проблеми. Давньогрецькі філософи Зенон та Хрисип вказували, що людина – це громадянин всесвіту, натомість І. Кант свого часу стверджував, що людина – це автономний громадянин із високим рівнем правосвідомості [1, с. 112; 2]. Увага представників філософської науки підтверджує особливе становище людини в навколишньому середовищі, де вона є істотою не тільки біологічною, але і юридичною. Зазначені аспекти об'єднуються в правовому статусі,

базис якого становлять відповідні права. Останні дають кожній людині важелі впливу на юридичну реальність, можливість займати в межах неї позицію суб'єкта правовідносин. Так, говорячи про мігрантів як учасників правовідносин у сфері праці, варто зазначити, що їм притаманний особливий набір трудових прав, для яких характерна різноманітність та ряд специфічних особливостей.

Стан дослідження проблеми. Питанням визначення та класифікації прав людини в цілому,

а також їхнім різновидам присвячували свою увагу такі науковці, як С.А. Іванов, Р.З. Лівшиць, Є.В. Краснова, Л.А. Сироватська, В.І. Щербина, В.О. Котюк, Д.І. Луковська, Е.А. Лукашев та інші. Натомість зміст та види трудових прав безпосередньо мігрантів у роботах зазначених, а також багатьох інших учених, не розглядались.

Саме тому метою статті є надати визначення поняття та окреслити види трудових прав мігрантів.

Виклад основного матеріалу. Варто зауважити, що проблематика трудових прав виходить із загальнонаукової концепції про права людини в цілому. Зміст останніх формувался в юридичній доктрині протягом всієї історії розвитку правової науки. Так, ще Дж. Локк розвивав ідею про існування «закону природи», який надає людині свободу і накладає на неї обов'язки. Закон соціальної природи є спільним коренем для свобод і обов'язків людини. Таким чином, існує сполучність природних свобод і обов'язків людини – з одного впливає інше, і навпаки. Ігнорування цієї сполучності призводить до спотворення як уявлень про свободу, так і уявлень про обов'язки людини [3; 4, с. 14].

У сучасних правових реаліях людські права мають більш змістовно обрамлений вигляд, а також конкретні наукові переконання з приводу їх змісту. Зокрема, О. Костенко зауважує, що права людини – це «породження» соціальної природи чи волі та свідомості людей. Іншими словами, права людини – це свобода людини жити за природними законами суспільного життя, тобто за законами соціальної природи (так званої «третьої природи»), забезпечена шляхом закріплення її в законодавчих актах (чи в інших «позитивних» формах існування правових норм) [4, с. 14]. Відповідно до наукового визначення В.О. Котюка, права особи – це матеріально зумовлені, юридично закріплені й гарантовані можливості індивіда мати і користуватись конкретними соціальними благами – соціально-економічними, духовними, політичними й особистими [5].

Відповідно до загальнонаукових уявлень про права людини взагалі можна зробити висновок, що права мігрантів у сфері праці – це закріплені в нормативних актах реальні можливості даної категорії суб'єктів вступати з іншими індивідами у відносини в галузі здійснення трудової діяльності. При цьому ми не згодні з позицією окремих науковців, на думку яких права людини характеризують її як учасника соціуму, адже соціум – це формація людей на основі зв'язків не юридичних, а психологічно-орієнтаційних. Соціальна сфера в більшій своїй частині базується на чуттєвих уявленнях людини про належне та необхідне, тоді як право – це формалізований диктат волі суспільства, підпорядкований юридичним законам, який

має свою структуру та чіткі напрями реалізації. Тобто права людини дають можливість вступати у відносини реальні та послідовні, які виникають за певних юридичних фактів та «існують» у нормативно встановлених рамках. У межах таких відносин суб'єкт не тільки отримує юридичні можливості, але й гарантії непорушності свого статусу з боку інших індивідів.

Водночас права мігрантів у сфері праці мають свої відмінності, адже вони стосуються окремої, вузької галузі суспільних відносин. Безперечно, права у сфері праці або ж трудові права – це також вияв прав людини, а точніше, їх окремої групи, єдиним елементом якої виступає специфікація, особлива умова набуття та регулювання останніх.

С.А. Іванов та Р.З. Лівшиць відзначали основоположність трудових прав та їх ключове значення для дотримання інших прав людини і громадянина, визначаючи трудові права як природні та фундаментальні. Однак урахувавши період соціалізму з пануючою ідеологією, яка передбачала доктринальне поєднання загального обов'язку працювати і проголошення державою прав, поняття «свобода праці» та «загальність праці» злились, що аргументується тим, що соціалізм, урахувавши працю як природне невід'ємне право людини, прояв її нормального стану та сутності, зобов'язує кожного громадянина працювати, забезпечуючи загальність праці [6, с. 88]. Є.В. Краснов у своєму дисертаційному дослідженні доходить висновку, що трудові права – це можливості людини у сфері праці, закріплені в міжнародних актах, Конституції, законах України, які є необхідними для її гідного існування й розвитку та забезпечення якості трудового життя [7, с. 9].

Отже, сформовані визначення дають підстави зробити висновок про те, що трудові права мігрантів – це особлива група юридично визначених та закріплених у положеннях офіційних державних актів трудової галузі права можливостей мігрантів, що надаються їм за фактом участі у правовідносинах, які виходять із трудової діяльності, а також пов'язані з нею.

Проте варто відзначити, що на сучасному етапі розвитку трудове право об'єднує в собі величезний масив правових відносин, пов'язаних із працею різних видів та різних категорій працівників, у тому числі мігрантів. Унаслідок широти зазначеної галузі різноманітними є можливості її суб'єктів, що викликає необхідність класифікації трудових прав. У свою чергу не є однотипними і трудові права мігрантів, у зв'язку з чим їх можна поділити на окремі групи. Загалом, питання класифікації трудових прав не є новим.

За визначенням Є.В. Краснова, трудові права класифікуються за декількома підставами: за суб'єктною ознакою – індивідуальні та колективні

трудова права. Перші здійснюються працівником індивідуально, другі – у складі колективу працівників. Залежно від суб'єктів індивідуальних і колективних трудових правовідносин, у рамках яких реалізуються індивідуальні та колективні трудові права, основні трудові права можна класифікувати як права найманих працівників, права організацій працівників, права працівників-мігрантів, права жінок, права дітей та підлітків, права працівників із сімейними обов'язками, права інвалідів, права представників працівників, права роботодавців, права організацій роботодавців [7, с. 11].

Іншу позицію висловила Л.А. Сироватська, яка поділила трудові права на основні (статутні) та суб'єктивні трудові права. На думку вченої, останні являють собою реалізацію основних прав, які саме і конкретизуються в окремих трудових правовідносинах [8, с. 54].

На думку В.І. Щербини, трудові права можна поділити на три групи, покладаючи в основу класифікації найважливіші моменти трудових правовідносин: 1) права, пов'язані з виконанням обумовленої трудової функції (наприклад, до початку роботи за укладеним трудовим договором роботодавець зобов'язаний визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами); 2) права, пов'язані із забезпеченням нормальних умов праці; 3) права, пов'язані з належною моральною та матеріальною оцінкою роботи працівника (працівникам, які успішно й сумлінно виконують свої трудові обов'язки, надають в першу чергу переваги та пільги в галузі соціально-культурного і житлово-побутового обслуговування, переваги в просуванні по роботі) [9, с. 93].

Таким чином, у науці сьогодні представлено велику кількість класифікаційних підходів трудових прав, які базуються на різних аспектах, як-то: юридичний факт виникнення права, зв'язок певної встановленої законодавством можливості з конкретним видом правовідносин, ступень конкретизації права, носій трудового права і таке інше. На наш погляд, трудові права мігрантів варто розглядати як особливу сукупність юридичних можливостей. Адже незважаючи на те, що за українським законодавством іноземці є цілком рівними у своїх правах із громадянами нашої держави, у трудових правовідносинах існують певні вимоги до їх працевлаштування, у зв'язку з чим можна говорити про наявність специфіки.

На нашу думку, в контексті питання трудових прав мігрантів можна виділити три групи юридичних можливостей за моментом появи в працівника-мігранта відповідного права. Так, існують: права, об'єктивно існуючі незалежно від факту праці; трудові права працівників; трудові права, пов'язані з процесом праці.

Об'єктивно існуючі права – це права, які притаманні всім без виключення працівникам, що фактично вбирають у собі ідею трудової галузі. Прикладом таких можливостей, наприклад, є право на працю. Право на працю кожної людини, в тому числі мігранта, є об'єктивною можливістю індивіда здійснювати трудову діяльність з метою отримання певних матеріальних благ, яке не може бути обмежено аспектом статі, віку, стану здоров'я, сексуальної орієнтації та інших суб'єктивних ознак, якщо законодавством України прямо не встановлено вимоги до працівників у певній галузі. Об'єктивність цього права полягає в тому, що воно не породжується якими-небудь правовими фактами, а існує постійно, у зв'язку з чим кожен іноземець-мігрант може ним скористатись.

Іншою об'єктивно існуючою трудовою можливістю є право на оплату праці. Так, відповідно до законодавства України кожен працівник, зокрема трудовий мігрант, має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору [10].

У межах цієї ж групи також варто згадати про право вільно вибирати зайнятість, тобто вид діяльності, не заборонений законом, а також професію та місце роботи відповідно до своїх здібностей і потреб, що передбачено положеннями Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI [11].

Отже, право на працю, на вільний вибір зайнятості та її оплату – це базові юридичні можливості в трудовій галузі, які існують апіорі та не залежать від початку або закінчення процесу трудової діяльності. Дані права характеризують правовий статус кожної людини та, зокрема, іноземця-мігранта, у зв'язку з чим можуть використовуватись індивідом у будь-який момент або не використовуватись зовсім. Наприклад, відповідний іноземець може здійснювати трудову діяльність безоплатно, на свій розсуд та з власних мотивів. Однак водночас законодавство забороняє примушувати будь-кого, в тому числі мігранта, до безоплатної праці або насильно нав'язувати йому певний вид діяльності.

Іншу групу трудових прав мігрантів становлять їхні юридичні можливості безпосередньо як працівників. Зокрема, прикладом є право на безпечні умови праці мігранта. Відповідно до цього права умови трудового договору, який укладається з працівником-мігрантом, не можуть містити положень, що суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці. Під час укладання трудового договору роботодавець повинен проінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки

їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору. Працівнику не може пропонуватися робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я [12].

Ще одним прикладом трудового права мігранта як працівника є право на розірвання трудового договору. Так, відповідно до статті 38 КЗпП працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. У разі коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання в даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною з інвалідністю; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або особою з інвалідністю I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин), власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник [13].

Слід також зазначити про право на відпустку, передбачене Законом України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. У статті 2 Закону визначається, що право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи. Іноземці та особи без громадянства, які працюють в Україні, мають право на відпустки нарівні з громадянами України. Право на відпустки забезпечується: гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості зі збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати (допомоги); заборонаю заміни відпустки грошовою компенсацією, крім випадків, передбачених законодавством [14].

До трудових прав мігрантів як працівників також можна віднести право на нормальну тривалість робочого часу, який відповідно до КЗпП становить 40 годин на тиждень. При цьому підприємства та організації під час укладення колективного договору можуть установлювати меншу норму тривалості робочого часу. Варто зазначити, що для працівників установлюється п'ятиденний робочий тиждень із двома вихідними днями [13].

Останню групу трудових прав мігрантів становлять права, які пов'язані з працею. Дані юридичні можливості виходять із трудових правовідносин,

але не є їхньою обов'язковою часткою, тобто існують паралельно. Це, наприклад, право мігранта на звернення до уповноважених державних органів із заявою про вирішення трудового спору, пов'язаного з порушенням його законних трудових інтересів, наприклад, фактом звільнення [13].

Безпосередньо пов'язаним із працею є право на пільги у зв'язку з навчанням, якщо працівник-мігрант поєднує трудову діяльність із навчанням в закладах освіти. Зокрема, для працівників, які успішно навчаються в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, класах, групах з очною, заочною формами навчання при загальноосвітніх школах, на період навчального року встановлюється скорочений робочий тиждень на один робочий день або на відповідну йому кількість робочих годин (за скорочення робочого дня протягом тижня). Ці особи звільняються від роботи протягом навчального року не більш як на 36 робочих днів за шестиденного робочого тижня або на відповідну їм кількість робочих годин. За п'ятиденного робочого тижня кількість вільних від роботи днів змінюється залежно від тривалості робочої зміни зі збереженням кількості вільних від роботи годин [13]. Варто також звернути увагу на права мігрантів-жінок, які здійснюють трудову діяльність. Як і громадянки України, іноземні жінки користуються правом не залучатись на важкі роботи і на роботи зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземні роботи. Забороняється також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Залучення жінок до робіт у нічний час не допускається, за винятком тих галузей народного господарства, де це зумовлено особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід [13].

Висновки. Отже, саме так сьогодні виглядають ключові групи трудових прав мігрантів. Серед багатьох класифікацій юридичних можливостей у сфері праці представлений у даному дослідженні науковий погляд є найбільш прийнятним та логічним, адже за його допомогою можна побачити юридичну наповненість правового статусу мігрантів як суб'єктів трудового права, встановити їхнє місце у правовідносинах у галузі праці, а також побачити, на що конкретно спрямовано дію правового захисту працівників даного типу, та де саме слід шукати теоретико-правові основи останньої категорії.

Література

1. Дунаєва Л.М. Проблеми влади та самоврядування в теорії анархізму. *Часопис Київського університету права*. 2004. № 1. С. 111–170.
2. Калиновський Ю.Ю. Правосвідомість та правопорядок у сучасних умовах у контексті роздумів І. Канта про автономію особистості. *Філософсько-антропологічна студія*. 2004. С. 276–277.

3. Локк Дж. Опыт о законе природы: сочинения : в 3 т. Москва : Мысль, 1988. Т. 3. С. 3–53.
4. Костенко О., Костенко О. Права людини і правовий лібералізм (про співвідношення категорій прав і обов'язків людини у світлі соціально-натуралістичної концепції права). *Вісник Національної академії прокуратури України*. 2010. № 2. С. 13–17.
5. Котюк В.О. Теорія права: Курс лекцій : навчальний посібник для юридичних факультетів вузів. Київ : Вентурі, 1996. 208 с.
6. Иванов С.А., Лившиц Р.З. Личность в советском трудовом праве. Москва, 1982. 232 с.
7. Краснов Є.В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України : автореферат ; Одеська національна юридична академія, 2008. 20 с.
8. Сыроватская Л.А. Трудовое право : учебник. Москва, 1998. 180 с.
9. Щербина В.І. Трудове право України : підручник ; за ред. В.С. Венедиктова. Київ : Істина, 2008. 384 с.
10. Про оплату праці : Закон від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.
11. Про зайнятість населення : Закон від 05.07.2012 р. № 5067-VI. *Офіційний вісник України*. 2012. № 63. Ст. 17.
12. Про охорону праці : Закон від 14.10.1992 р. № 2694-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 49. Ст. 668.
13. Кодекс законі про працю України : Закон від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50.
14. Про відпустки : Закон від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 2. Ст. 4.