

МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЙ СТАТУС СОТРУДНИКОВ ЧАСТНЫХ ВОЕННЫХ КОМПАНИЙ

Ю. В. Ловец

*Белорусский государственный экономический университет, пр. Партизанский, 26,
220070, г. Минск, Беларусь, lovetsjulia4671@gmail.com*

Проблема международно-правового статуса сотрудников частных военных компаний (далее – ЧВК) актуальна в условиях растущей роли ЧВК в военных конфликтах. В статье рассматриваются правовые рамки, регулирующие деятельность ЧВК, анализируются существующие пробелы в международном праве, которые приводят к правовой неопределенности статуса данных лиц. Исследование подчеркивает необходимость разработки четких норм для обеспечения ответственности и защиты прав сотрудников ЧВК.

Ключевые слова: частная военная компания; частная военная и охранная компания; комбатант; наемник; документ Монтре; Женевские конвенции 1949 года; Первый Дополнительный протокол; международное гуманитарное право.

INTERNATIONAL LEGAL STATUS OF EMPLOYEES OF PRIVATE MILITARY COMPANIES

Y. V. Lovets

*Belarusian State University of Economics, Partizansky Ave. 26,
220070, Minsk, Belarus, lovetsjulia4671@gmail.com*

The topic of the international legal status of employees of private military companies (hereinafter referred to as PMCs) is relevant in the context of the growing role of PMCs in military conflicts. The article examines the legal framework governing the activities of PMCs, analyzes the existing gaps in international law that lead to legal uncertainty about the status of these individuals. The study highlights the need to develop clear standards to ensure the responsibility and protection of the rights of PMCs employees.

Keywords: private military company; private military and security company; combatant; mercenary; Montreux document; Geneva Conventions of 1949; First Additional Protocol; international humanitarian law.

В последние годы получила широкое распространение практика использования многими странами частных военных компаний (далее – ЧВК), также называемых частными военными и охранными компаниями (далее – ЧВОК). Они в большей степени нужны для охраны государственных и коммерческих объектов, защиты физических лиц, а также перевозок в условиях вооруженного конфликта. Однако, ЧВОК участвует и в проведении крупных боевых операций. Из-за этого возникает необходимость

регулирования правового статуса ЧВОК и его персонала в соответствии с международным правом и международным гуманитарным правом.

Частные военные компании не обязательно являются незаконными организациями, они работают в рамках правил, которые диктует международное право и международные охранные структуры во время вооруженных конфликтов. Это – коммерческие организации, предлагающие услуги, которые связаны с охраной и защитой какого-либо объекта.

Деятельность частных военных компаний включает в себя широкий спектр направлений: предоставление военных услуг, логистическая консультационная сфера и т.д. Но, при вооруженных действиях, которые будут как-либо затрагивать их оборонительную функцию, сотрудники ЧВК должны будут принимать участие в боевых действиях против вооруженных формирований, представляющих угрозу для охраняемого ими объекта.

Пока что не существует единого взгляда, какой же правовой статус имеют работники ЧВК. Попадают ли данные лица под понятия «наемника» или «комбатанта».

Существует много мнений, которые приравнивают сотрудников ЧВК к наемникам. Например, специалисты ООН по правам человека предполагают, что сотрудники ЧВК такими и являются [1, с. 88–92]. Российские исследователи Д. А. Старовойтова и Ф. Б. Гребенкина считают, что «согласно международному гуманитарному праву, возникает необходимость определения правового статуса частных военных и охранных компаний и их персонала, направляемого в опасные регионы для выполнения контрактных обязанностей» и что «ключевым является вопрос в том, подпадают ли сотрудники ЧВК под определения комбатантов, наемников, гражданских лиц или являются отдельной категорией» [2, с. 113–114].

На сегодняшний день не существует единого правового акта, который бы закреплял все права и обязанности ЧВК и его персонала, но был разработан документ, который в большей мере включает в себя вопросы правового статуса сотрудников ЧВК – это «Документ Монтре».

Швейцария и Международный комитет Красного Креста в 2006 г., объединились с 17 экспертами разных стран и начали процесс разработки правил для данных организаций, который был закончен в 2008 г. Данный документ направлен на уважение прав человека и соблюдение положений международного гуманитарного права. Данные рекомендации не имеют обязательной юридической силы, но они содержат ряд примеров необходимой и нужной практики для государств, которая помогает разработать соответствующие нормы на национальном уровне [3, с. 109].

В Документе Монтре прописаны такие положения, как: 1) статус сотрудников ЧВОК в рамках Женевских конвенций 1949 г.; 2) индивидуальная ответственность за ненадлежащее поведение в различных судебных

системах; 3) обязательство властей следить за действиями ЧВОК и контролировать их, чтобы пресекать противоправное поведение.

Рекомендации не устанавливают численность персонала частных военных и охранных компаний, на территории стороны конфликта. Это объясняется тем, что ЧВОК самостоятельно определяют количество заключаемых контрактов, что прямо связано с тем, куда направляют их сотрудников. Данные рекомендации имеют важную роль в регулировании данных лиц в международном праве, однако они не до конца эффективны в борьбе с нарушением прав человека и нормами международного гуманитарного права.

В какой-то степени работников ЧВОК можно отнести к комбатантам, в соответствии с международным гуманитарным правом, только если они входят в вооруженные силы, как это прописано в Первом Дополнительном протоколе к Женевским конвенциям 1949 г. Но, что касается процедур включения данного персонала в определение комбатанта, данный Протокол не дает никаких точных последовательностей. Этот вопрос переходит на усмотрение национальных законодательств, которые не относят персонал ЧВОК к вооруженным силам, тут и возникает вопрос, как регулировать деятельность данной группы лиц. В данной ситуации ссылаются на то, что понятие «комбатант» находится в третьей Женевской конвенции, которая уточняет ряд признаков по, которым лицо может считаться комбатантом, а именно: 1) иметь главенствующие лицо; 2) иметь видимый издали отличительный знак; 3) открыто носить оружие; 4) соблюдать законы и обычаи войны. Чаще всего, среди сотрудников ЧВК, которые работают в зоне вооруженного конфликта, есть лицо, которое ответственное за своих подчиненных, данный пункт относится, как и к комбатантам, так и к сотрудникам ЧВК. Второй и третий пункт только на половину относится к персоналу ЧВК, так как только некоторые сотрудники носят одежду с эмблемой их компании, но в большинстве случаев, видимых отличительных знаков они не имеют. Четвертый пункт весьма спорный, так как многочисленные судебные иски, говорят о том, что данное правило нарушается [4, с. 14].

Изучив основные критерии для признания физического лица в качестве комбатанта, можно прийти к выводу, что лишь некоторые сотрудники ЧВК могут считаться комбатантами, если только они удовлетворяют всем пунктам ст. 4 Третьей Женевской конвенции 1949 г.

Из-за данных пробелов, в международном гуманитарном праве был разработан особый статус в рамках традиционного различия гражданских лиц и комбатантов – категория лиц, принимающих непосредственное участие в военных действиях. Работников ЧВК можно отнести к данной категории.

Следовательно, они могут быть рассмотрены как законные цели нападения и временно лишены статуса гражданских лиц только тогда, когда непосредственно участвуют в военных действиях, в которых они могут законно причинить реальный вред противнику и военному оборудованию.

Также, как говорилось ранее, существует распространенное мнение в доктрине международного гуманитарного права, что работники ЧВК являются наемниками. В соответствии со ст. 47 Первого Дополнительного протокола, который регламентирует понятие «наемник», это лицо которое: «1) специально завербовано, чтобы сражаться в вооруженном конфликте; 2) фактически принимает непосредственное участие в военных действиях; 3) принимает участие в военных действиях, руководствуясь, главным образом, желанием получить личную выгоду; 4) не является ни гражданином стороны, находящейся в конфликте, ни лицом, постоянно проживающим на территории, контролируемой стороной, находящейся в конфликте; 5) не входит в личный состав вооруженных сил стороны, находящейся в конфликте; 6) не послано государством, которое не является стороной, находящейся в конфликте, для выполнения официальных обязанностей в качестве лица, входящего в состав его вооруженных сил» [5, с. 235].

Реализация ст. 47 Первого Дополнительного протокола вызывала многочисленные споры среди как национальных, так и международных ученых. Многие из которых полагают, что определение «наемника» следует расширить, чтобы лучше обеспечить соблюдение правил в регулировании сотрудников ЧВК. Существует несколько спорных вопросов отнесения сотрудников ЧВК к наемникам. Для подтверждения наличия первого признака в ст. 47 Дополнительного протокола, следует сперва представить доказательства специальной вербовки данных лиц, чтобы отнести их к наемникам. Сотрудники ЧВОК часто нанимаются государствами путем заключения контрактов, но большое количество данных контрактов являются секретными из соображений национальной безопасности. Контракты, подписанные государством с ЧВОК, часто предоставляют техническую поддержку, которую оказывают вооруженным силам и исключают прямое участие в военных действиях. Во многих странах, сотрудники ЧВК нанимаются для оказания различных услуг, такие как охранные, либо логистические [6, с. 493–494]. В ситуациях вооруженного конфликта сотрудники частных военных компаний могут заниматься деятельностью, выходящей за рамки их первоначальных функций, и активно участвовать в боевых действиях. Это может включать в себя доставку оружия комбатантам на территорию конфликта или содействие передвижению боевиков и вооружения. Международный комитет Красного Креста утверждает, что участие в боевых действиях включает в себя любые действия, которые влияют на военный конфликт, причиняют вред или смерть, увеличивают военный потенциал или приводят к ранениям, смерти или разрушениям противоборствующих сторон. Личная выгода сотрудника ЧВК. Данный вопрос затрагивает отношения лица в его заинтересованности в получении материального вознаграждения, а не духовных благ. Вознаграждение

сотрудника частной военной компании, должно превышать заработной платы комбатанта, который имеет такой же ранг и, который выполняет такие же функции. Большинство ЧВОК нанимают на работу граждан иностранных государств. Наем иностранных граждан может быть экономически выгодным, особенно если их зарплата ниже, чем у местных специалистов с таким же опытом.

Делая вывод из вышесказанного можно сказать, что только некоторые критерии сотрудников частных военных и охранных компаний совпадают с отельными критериями наемников, которые указаны в Первом Дополнительном протоколе. Для того, чтобы считать сотрудника ЧВОК наемником, совпадать должны все положения, а не отдельные части квалификации наемника.

Изучив различные исследования по данной проблеме, можно выделить следующие ключевые признаки сотрудников ЧВК: 1) они отличаются от комбатантов тем, что они не являются частью вооруженных сил любой из сторон конфликта; 2) главной целью сотрудников частных военных компаний является предоставление защиты отдельным лицам, объектам или имуществу; 3) деятельность сотрудников частных военных компаний регламентирована государством, в котором они прибывают. Данную точку зрения придерживаются многие ученые, а именно Воробьева Е. Г. говорит, что «работники частных военных компаний находятся под контролем и управлением правительства в месте постоянного пребывания ЧВК» [7, с. 15–19]; 4) они имеют право вступать в вооруженный конфликт, только в том случае, когда какие-либо действия могут нарушить их безопасность или безопасность охраняемого объекта. Правовой статус сотрудников ЧВК будет зависеть от реального времени, в какой «роли» они находятся в данный момент.

Что касается уголовно-правовой ответственности персонала ЧВК, против них может быть начато судебное разбирательство, предъявлены обвинения за нарушение норм международного гуманитарного права, включая военные преступления, преступления против человечности или акты геноцида.

Индивидуальная уголовная ответственность комбатанта и сотрудника ЧВК весьма похожа. Ответственность распространяется как на сотрудников, выполняющих приказ, так и лицо, которое отдало незаконный приказ. Лица, работающие по контракту, могут потребовать применения соглашения об иммунитете, которое заключается между государством-работодателем и территориальным государством.

Также не следует забывать про ответственность государства, нанявшего ЧВК. Обвинить государство, которое наняло ее сотрудников, является очень сложной задачей, по сути невыполнимой. Теоретически, ответственность государства может быть доказана, но, если данное государство, которое заключило договор, прямо отдало приказ, который привел

к нарушению международного гуманитарного права, либо права в области прав и законных интересов человека.

Важность современных частных военных и охранных компаний, как относительно нового явления системы международного гуманитарного права, заключается в том, что они создают условия, при которых как государства, международные организации, частные лица могут получить силовой инструмент, который поможет им в достижении, отстаивании и защите своих интересов, в различных ситуациях. При чем, из-за применения данных механизмов формируется прецедент в международной практике, при котором возникает необходимость создания специальных положений, способных полностью регулировать деятельности ЧВК и их сотрудников.

Работники частных военных компаний часто оказываются в сложных международно-правовых ситуациях, так как их статус неоднозначен. Во многих странах законы не определяют четкие правила и обязанности для ЧВК и их сотрудников, это может привести к недостаточной защите прав сотрудников данных компаний.

Необходимо разработать обязательные международные стандарты и нормы для регулирования деятельности ЧВК и их сотрудников, на международном уровне. Можно выделить 2 пути развития в сфере регулирования деятельности ЧВК и их сотрудников:

1) придание обязательной юридической силы Документа Мотре и доработка положений касающихся: получения лицензии на деятельность ЧВК, которая будет выдаваться только после проверки законности, профессиональных квалификаций, опыта работы и надежности ЧВК; ведение прозрачной деятельности и информирование общественности;

2) закрепить положение о статусе сотрудников ЧВК на таком же уровне, как и понятие «наемник». Это создаст основу для разработки международных стандартов поведения и этики, которыми они должны будут руководствоваться.

Библиографические ссылки

1. Астапова А. А., Ворона А. А. Правовое понятие наемничества. Сравнительный анализ наемнической деятельности и частных военных компаний // Права человека: история, теория, практика: сб. науч. ст. 7 Всерос. науч.-прак. конф. / Юго-Западный гос. ун-т; редкол.: В. В. Коровин (отв. ред.). – Курск : ЮЗГУ, 2018. – 229 с.

2. Гребенкин Ф. Б., Старовойтова Д. А. Соотношение статусов наемника и сотрудника частной военной компании: вопросы правового регулирования и ответственности по Уголовному кодексу Российской Федерации // Военное право. – 2016. № 3. 160 с.

3. Сайфуллин Э. К. Документ Монтре как инструмент регулирования частных военных и охранных компаний: контекст принятия и анализ положений / Э. К. Сайфуллин // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. – 2022. Т. 18. № 3. С. 116.

4. *Жийар Э. К.* Бизнес идет на войну: частные военные и охранные компании и международное гуманитарное право / Э. К. Жийар // Международный журнал Красного Креста. 2006. Т. 88. № 863. – 61 с.

5. Женевские конвенции от 12 августа 1949 года и Дополнительные протоколы к ним. – 5-е изд., доп. – М. : Международный Комитет Красного Креста, 2011. – 302 с.

6. *Давид Э.* Принципы права вооруженных конфликтов: Курс лекций, прочитанных на юридическом факультете Открытого Брюссельского университета / Э. Давид. – М. : Международный Комитет Красного Креста, 2011. – 1141 с.

7. *Воробьев Е. Г.* Правовой статус частных военных компаний в военном конфликте немеждународного характера: юридические ремарки к намерениям легализации частных военных компаний в Российской Федерации / Е. Г. Воробьев // Военно-юридический журнал. 2015. № 7. С. 15–19.