

## МІЖНАРОДНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ: ПОНЯТТЯ ТА ПРИНЦИПИ

*Досліджуються поняття, засоби та учасники міжнародно-правового регулювання праці. Аналізуються теоретичні особливості процесу міжнародного регулювання праці шляхом визначення його основних суб'єктів і принципів.*

**Ключові слова:** міжнародне регулювання праці, принципи міжнародного регулювання праці, міжнародне трудове право.

*Исследуются понятие, средства и участники международно-правового регулирования труда. Анализируются теоретические особенности процесса международного регулирования труда путем определения его основных субъектов и принципов.*

**Ключевые слова:** международное регулирование труда, принципы международного регулирования труда, международное трудовое право.

*The concept, instruments and members of international labour regulation are researched in this article. The main theoretical characteristics of international labour regulation process are analyzed by the way of its main entities and principles determination.*

**Key words:** international labour regulation, the principles of international labour regulation, international labour law.

Нині загострюються проблеми правового регулювання процесів, що відбуваються у соціально-трудої сфері. Світова економічна криза спричинила такі негативні наслідки у трудовій життєдіяльності суспільства, як: зменшення заробітної плати; вимушені переходи працівників на неповний робочий час; масове скорочення штату працівників; різке зростання рівня безробіття і т.п. Масові звільнення працівників, які спостерігаються по всьому світу, часто здійснюються з грубим порушенням трудових прав (особливо у сфері соціальних гарантій при звільненні). Виникають небезпечні соціальні явища в суспільстві, такі як: правовий нігілізм, недовіра до державної влади, протиправна поведінка. Значно погіршує ситуацію низький рівень ефективності трудового законодавства у багатьох країнах, з великою кількістю застарілих норм і відсутністю чітких санкцій за їх порушення. Слід погодитися з думкою І.В. Шестерякової, що вирішення глобальних проблем у сфері захисту праці можливе тільки спільними зусиллями держав за допомогою міжнародних організацій<sup>1</sup>. Тому особливої актуальності набуває захист соціально-трудої сфери міжнародно-правовими актами, що сформувався шляхом діяльності міжнародних організацій.

Можна сказати, що на сучасному етапі розвитку світової економіки та глобалізації міжнародно-правове регулювання праці виступає єдиним засобом наддержавного захисту праці, що діє в інтересах усіх працівників, незалежно від громадянства. Однак цей процес не позбавлений недоліків, адже створення міжнародних стандартів праці та їх подальша реалізація в національному законодавстві — це досить складна та тривала процедура.

Серед правознавців вивченням проблем сучасного міжнародного регулювання праці та особливостей впливу міжнародних трудових норм займаються такі провідні вітчизняні та іноземні вчені, як: Д.К. Бекашев, Н.Б. Болотіна, Л.Ю. Бугров, Д. Варнер, О.В. Глікман, К.М. Гусов, А.С. Довгерг, Д. Дорей, Л.Д. Єрохіна, Ю.С. Кашкін, І.Я. Кисельов, К. Кольбен, А.М. Коротаєва, М.М. Курилін, Б. Ловел, С.С. Лукаш, М.Л. Лютов, П.Є. Морозов, А.С. Неверова, Б.Є. Роцин, О.В. Смірнов, К.Л. Томашевський, Р. Фленген, Г.І. Чанишева,

І.В. Шестерякова, О.В. Шумилов, О.М. Ярошенко та ін. Проте, зосереджуючись на нагальних проблемах міжнародного регулювання праці, вчені приділяють незначну увагу їхнім теоретичним аспектам, що зумовлює неоднозначне розуміння цих питань. Отже, існує потреба в глибокому теоретичному дослідженні поняття міжнародного правового регулювання праці, що дасть змогу розкрити його суть і специфіку, тенденції та реальні можливості впливу на умови праці.

Слід почати з визначення поняття міжнародного правового регулювання праці. На думку російських науковців К.М. Гусова та М.М. Куриліна, міжнародно-правове регулювання праці становить регулювання умов праці й охорони законних прав робітників за допомогою міжнародних угод. Вони стверджують, що міжнародно-правове регулювання праці є одним із різновидів захисту прав людини, інституту, який успішно закріпився у сучасному трудовому праві. Суть даного поняття ними розкривається як ідеї правового захисту вищих соціальних цінностей, а саме прав і свобод людини, її честі та гідності у сфері праці<sup>2</sup>. Їхню позицію розділяє російський правознавець І.Я. Кисельов, пропонуючи визначити міжнародно-правове регулювання праці як «регламентацію за допомогою міжнародних угод питань, пов'язаних з використанням праці, поліпшенням її умов, охороною праці, захистом індивідуальних і колективних прав та інтересів працівників»<sup>3</sup>.

Представниці української правової науки Н.Б. Болотіна та Г.І. Чанишева, зазначають, що міжнародно-правове регулювання праці — це встановлена міжнародними правовими актами (договорами) система стандартів щодо регулювання праці, яку держави, які приєдналися до відповідного міжнародного договору (ратифікували його), використовують у національному трудовому законодавстві<sup>4</sup>. Інший вітчизняний правознавець О.В. Києвеч, досліджуючи міжнародно-правовий статус трудових мігрантів, визначає міжнародно-правове регулювання праці як регулювання умов праці міжнародно-правовими актами<sup>5</sup>, наголошуючи на пріоритеті актів міжнародних організацій серед інших засобів регулювання у цій сфері.

На думку автора статті, міжнародно-правове регулювання праці можна визначити як застосування положень міжнародних документів у сфері праці до трудових і пов'язаних з ними відносин, які виникають у межах окремої держави та під час діяльності транснаціональних корпорацій (далі — ТНК). Така позиція автора зумовлена широким розумінням поняття міжнародного регулювання праці, яке забезпечується не лише участю держав і міждержавних організацій, але й діяльністю міжнародних недержавних організацій і ТНК.

Доречним буде навести твердження С.С. Лукаша щодо відсутності у правовій науці суттєвих розбіжностей у поглядах на визначення міжнародно-правового регулювання праці<sup>6</sup>. Проте, навіть якщо спостерігається певна єдність у визначенні даного поняття, то питання предмета, суб'єктів (учасників), засобів та особливо принципів міжнародно-правового регулювання праці залишаються сьогодні дискусійними.

Так, основна специфіка предмета міжнародно-правового регулювання праці полягає у його міжнародному характері, що змушує розглядати даний процес з двох боків: публічно-правового та приватно-правового. Більшість вчених під міжнародно-правовим регулюванням праці розуміє саме процес публічно-правового регулювання. Проте з публічно-правових позицій, міжнародне регулювання праці направлене виключно на відносини між суб'єктами міжнародного права та не може безпосередньо регулювати трудові відносини, адже в правовій науці априорі неможливе існування «міжнародних трудових відносин»<sup>7</sup>. Хоча на практиці трудові відносини приватно-правового характеру, ускладнені іноземним елементом, активно регулюються на міжнародному рівні шляхом застосування міжнародних норм і принципів. Аналізуючи дану ситуацію, канадський правознавець Б. Ленджил зазначає, що існує пряма та опосередкована дія міжнародно-правового регулювання на трудові відносини<sup>8</sup>. Беручи за основу дефініцію Д.В. Чернявєвої<sup>9</sup>, предмет міжнародно-правового регулювання праці можна визначити як міжнародні відносини щодо формування та застосування типових підходів до правового регулювання соціально-

трудовах питань у межах всього міжнародного співтовариства, яке направлене на досягнення соціального миру, підвищення якості життя людей, забезпечення гідної заробітної плати та сприятливих умов праці, та формування соціальної держави у кожній країні світу. Двосторонній характер міжнародного правового регулювання праці також проявляється у його методах, які поєднують договірне та законодавче регулювання, шляхом застосування як диспозитивних, так й імперативних норм.

У контексті даного дослідження потрібно розглянути питання існування галузі права, яка охоплює міжнародно-правове регулювання праці. Адже залежно від розуміння характеру міжнародно-правового регулювання праці, одні вчені визначають його як окрему галузь публічного права (Д.К. Бекашев, М.В. Лушнікова), інші розділяють на декілька галузей (А.С. Довгерт, М.Л. Лютов, К.Л. Томашевський, І.В. Шестерякова) або відносять цю сферу до інституту інших галузей права (І.Я. Кисельов, Д. Дорей). Відповідно існує багато назв досліджуваної сфери знань: міжнародна праця, міжнародне трудове право, право про міжнародну працю, міжнародний захист прав людини у сфері праці, міжнародне публічне трудове право, міжнародне приватне трудове право. Найчастіше у правовій науці йдеться про «міжнародне трудове право». Цей термін був запропонований у 1936 р. австрійським вченим А. Ленхофом у його німецькому варіанті як «Internationales Arbeitsrecht» та призначався для визначення колізійного права у сфері праці. Проте після Другої світової війни він використовується переважно як блок міжнародного публічного права. А. Юнкер, використовуючи термін «міжнародне трудове право», вперше говорить про його два складових моменти: право, створене шляхом міждержавної співпраці, та право, що регулює трудові відносини, ускладнені іноземним елементом<sup>10</sup>.

Проте, спираючись на сучасну доктрину трудового права, на думку автора, слід широко розглядати процес міжнародного регулювання праці, розділяючи його на дві галузі: міжнародне публічне трудове право та міжнародне приватне трудове право. Якщо міжнародне публічне трудове право регулює міждержавні відносини між суб'єктами міжнародного права і може застосовуватися в процесі регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин лише тією мірою, у якій це допускає сама держава з урахуванням пріоритету державного суверенітету, то міжнародне приватне трудове право містить колізійні норми, що регулюють питання трудової міграції та інші відносини з іноземним елементом, учасниками яких виступають не лише держави, але й юридичні та фізичні особи<sup>11</sup>.

У цьому плані дискусійним є питання суб'єктів міжнародного регулювання праці, які виступають учасниками міжнародних відносин у сфері захисту праці, володіють певними міжнародними правами й обов'язками та здійснюють їх на основі міжнародно-правових актів.

Російські вчені Ю.С. Кашкін і Д.К. Бекашев стверджують, що лише держави, наділені загальною міжнародною правосуб'єктністю є первинними та основними суб'єктами міжнародно-правового регулювання праці. Важливе значення, на думку вчених, мають також міжнародні організації, проте вони наділені галузеву правосуб'єктністю, а їхні повноваження чітко обмежені статутом. Іншої думки вітчизняний правознавець С.С. Лукаш, який у своїй науковій статті головним суб'єктом міжнародно-правового регулювання праці вважає Міжнародну організацію праці (далі — МОП) та детально досліджує її цілі, мету та принципи<sup>12</sup>. Російський правознавець П.Є. Морозов пропонує розподіл суб'єктів міжнародно-правового регулювання праці на дві групи: міжнародні організації та ТНК. Міжнародні організації, він пропонує додатково розділити на міжнародні урядові організації та міжнародні неурядові організації<sup>13</sup>.

Актуальнішою видається позиція П.Є. Морозова, адже міжнародні трудові стандарти, розроблені міжнародними організаціями, мають значний вплив як на національну правову систему, так і на подальшу міжнародну правотворчу діяльність, а ТНК створюють спільні, економічно обґрунтовані умови праці та регулюють трудові відносини, ускладнені іноземним елементом.

Основними міжнародними міждержавними організаціями у сфері праці є *всесвітні* (ООН, МОП) і *значна кількість регіональних* (Європейський Союз, Рада Європи, Співдружність Незалежних Держав, Організація Африканських Держав, Організація Африканської Єдності, Організація з безпеки і співробітництва в Європі (далі — ОБСЄ), Північноамериканська зона вільної торгівлі) міжнародних організацій. Якщо *всесвітні міжнародні організації* націлені на створення універсальних стандартів праці, то *регіональні зосереджені на деталізації таких стандартів у своїх актах відповідно до особливостей та вимог правових систем певного регіону*. Схожу з регіональними організаціями роль мають міжнародні недержавні організації, до яких належать: міжнародні профспілкові організації (Міжнародна конференція профспілок, Всесвітня федерація профспілок); міжнародні організації роботодавців (Міжнародна організація роботодавців, Європейська конфедерація роботодавців); міжнародні правозахисні організації (Міжнародна Амністія, Human Rights Watch). Особливим суб'єктом виступає ТНК як компанія, що володіє виробничими підприємствами у декількох країнах<sup>14</sup>, та створює типові Кодекси поведінки для регулювання своєї діяльності, у тому числі у сфері праці. Існує значна кількість таких міжнародних документів (Кодекс ділової етики Nokia, Кодекс поведінки Nike), які попри їхній здебільшого декларативний характер, виступають активним засобом міжнародного правового регулювання праці.

Флагманом серед суб'єктів міжнародного регулювання праці по праву виступає МОП як найдосвідченіша та найвпливовіша міжнародна організація у цій сфері. За 93 роки свого існування діяльність МОП набула не лише теоретичного, але й практичного значення у вирішенні соціально-трудова питань, за що цій організації навіть була присуджена Нобелівська премія миру. Основними перевагами впливу МОП на трудові відносини є: охоплення її актами всіх сфер трудових відносин; дотримання принципу трипартизму (врахування інтересів органів державної влади, роботодавців та працівників); гнучкість прийнятих норм, що сприяє ратифікації конвенцій у різних країнах; глибоке теоретичне та практичне обґрунтування розроблених актів (протягом тривалого часу більшість конвенцій не анулюються, а лише доповнюються)<sup>15</sup>.

Структура МОП є досить оригінальною порівняно з іншими спеціалізованими установами ООН. Як зазначалося, вона заснована на принципах трипартизму або тристороннього представництва, що поширюється на всі етапи розробки міжнародних правових норм, а також на виконання функцій контролю. Власне цим принципом можна пояснити актуальний зміст та авторитет конвенцій і рекомендацій МОП, які виражають одночасно волю держав, працівників і роботодавців.

Особлива увага у МОП приділяється процедурі контролю за виконанням її конвенцій та рекомендацій, яка здійснюється шляхом розгляду доповідей держав-членів та отримання скарг від різних громадських організацій й інших держав-учасників. Справедливий критиці другий вид контролю піддає Б.Є. Рощин, наголошуючи на його неефективності за відсутності у МОП відповідних механізмів примусового впливу на правопорушника, причому останній несе лише відповідальність морального характеру. Не менш складною проблемою з цього приводу є відсутність систематизації актів МОП, їхня значна кількість і розгалуженість, що послаблює відповідний контроль за їх дотриманням. Водночас така систематизація вимагає чималих зусиль, адже лише в конвенціях міститься понад 10 тисяч статей. Цим зумовлена нова тенденція у діяльності міжнародної організації, яку вдало помітив К.Л. Томашевський. Він зазначає, що на сучасному етапі міжнародно-правового регулювання праці можна спостерігати призупинення нормотворчості МОП і прагнення систематизувати та узгодити вже прийняті нею міжнародно-правові акти<sup>16</sup>. Втім відповідна тенденція характерна багатьом суб'єктам міжнародно-правового регулювання праці, чії орієнтири в умовах світової економічної кризи та безробіття зазнали певних змін.

Особливої уваги потребує принцип міжнародно-правового регулювання праці як найбільш дискусійне питання у правовій науці. Протягом досить тривалого часу вчені-

юристи сперечаються не лише щодо змісту даних принципів, але й щодо того, що саме слід розуміти під цим терміном. Найчастіше під такими принципами розуміються вихідні засади, що виражають сутність і соціальне призначення міжнародного регулювання праці, виступають основою у формуванні та застосуванні міжнародних трудових норм.

Говорячи про зміст принципів міжнародного трудового права, Д.К. Бекяшев включає до їхнього переліку як основоположні принципи міжнародного права, що містяться у Статуті ООН, Декларації про принципи міжнародного права, щодо дружніх відносин держава 1970 р., Заключному акті ОБСЄ 1975 р., так і галузеві принципи, відображені у Статуті МОП і Філадельфійській декларації про цілі та завдання МОП 1944 р. До галузевих принципів він також відносить принципи, що витікають з діяльності МОП<sup>17</sup>.

Водночас К.Л. Томашевський та М.Л. Лютов зосереджують увагу виключно на галузевих принципах міжнародного регулювання праці, аналізуючи Статут МОП та три декларації МОП 1944, 1998 та 2008 р. Така увага до принципів, що містяться в деклараціях МОП, є виправданою, адже як зазначає американський професор Ф. Алстон, «Декларації МОП закладають основні напрями трансформації міжнародного режими захисту трудових прав»<sup>18</sup>.

На думку автора статті, потрібно чітко відокремлювати основні принципи міжнародного регулювання праці від принципів МОП, що стосуються основоположних прав у сфері праці. До основних принципів міжнародного регулювання праці можна віднести: принцип співробітництва; принцип соціальної справедливості; принцип рівної оплати за рівну працю; принцип свободи слова і свободи об'єднання працівників і роботодавців; принцип гуманізму (людяності) у сфері праці; праця є вільною та не може бути товаром; принцип соціального партнерства; принцип контролю за дотриманням міжнародних актів у сфері праці. О.О. Єршова пропонує доповнити перелік основних принципів міжнародного регулювання праці принципом верховенства міжнародного трудового права над національними трудовими нормами<sup>19</sup>. Звичайно, цей принцип не позбавлений сенсу, але на думку автора, він суттєво обмежує державний суверенітет, позбавляє можливостей використання переваг національного законодавства та навряд чи може бути прийнятний усім міжнародним співтовариством.

Водночас Женевська декларація МОП 1998 р. містить чотири принципи, що стосуються основоположних прав у сфері праці. До них належать: свобода об'єднання та визнання права на ведення колективних переговорів; скасування усіх форм примусової або обов'язкової праці; заборона дитячої праці; недопущення дискримінації в галузі праці. Слід зазначити, що ці чотири принципи включені у вісім фундаментальних конвенцій МОП, ратифікованих усіма державами-членами організації. Російський вчений М.Л. Лютов відносить ці чотири принципи до імперативних норм міжнародного права (*jus cogens*), які мають перевагу над іншими міжнародними договорами<sup>20</sup>.

Проведене дослідження дає змогу зробити наступні висновки. Під міжнародним регулюванням праці слід розуміти застосування положень міжнародних документів у сфері праці до трудових і пов'язаних з ними відносин, які виникають у межах окремої держави та під час діяльності ТНК. Цей процес включає в себе публічно-правове та приватноправове регулювання, що відображається у його предметі та методах. Сучасна правова наука здебільшого досліджує публічно-правове регулювання, хоча сам термін «міжнародне трудове право» створювався для визначення колізійного права у сфері праці.

До основних засобів міжнародного регулювання праці належать діяльність міжнародних організацій по створенню міжнародних трудових норм і принципи міжнародного регулювання праці. Серед міжнародних організацій найбільшим авторитетом користуються акти МОП завдяки дотриманню принципу трипартизму в її діяльності. Водночас зростає роль актів міжнародних недержавних організацій та ТНК у регулюванні трудових відносин.

Принципи міжнародного регулювання праці є основою для створення та реалізації відповідних міжнародно-правових актів. Проте слід відрізнити основні принципи міжна-

родного регулювання праці від принципів МОП, що стосуються основоположних прав у сфері праці, адже, якщо перші встановлюють стандарти для міжнародної нормотворчості та правозастосування, то останні мають характер імперативних норм міжнародного права.

**1. Шестерякова И.В.** Глобализация и международные трудовые нормы: этапы развития // Юрист-правовед. — 2010. — № 3. — С. 112. **2. Гусов К.Н., Курилин М.Н.** Международно-правовое регулирование труда. — М., 1992. — С. 14. **3. Киселев И.Я.** Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. — М., 2006. — С. 467. **4. Трудове право України: Підручник / За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої.** — К.: Знання, 2001. — С. 110-120. **5. Кийвець О.В.** Міжнародно-правовий статус трудових мігрантів // Юридичний журнал. — 2004. — № 4. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://justinian.com.ua/article.php?id=1127> **6. Лукаш С.С.** Міжнародно-правове регулювання в сфері праці // Юридична наука і практика. — К., 2011. — №2. — С.28. **7. Бекяшев Д.К.** Международное трудовое право: Учеб. пос. — М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. — С. 10. **8. Langille B.** What is International Labour Law for? — Geneva, 2005. — P. 11. **9. Черняева Д.В.** Международные стандарты труда. — М.: КНОРУС, 2010. — С. 22. **10. Junker A.** Internationales Arbeitsrecht im Konzern. — Tübingen, 1992. — S. 2-10. **11. Козик А.Л., Томашевский К.Л., Волк Е.А.** Международное и национальное трудовое право (проблемы взаимодействия): Монография. — Мн.: Амалфея, 2012. — С. 48-49. **12. Лукаш С.С.** Цит праця. — С. 31. **13.** Международное трудовое право: Уч. пос. / Н. Л. Лютов, П. Е. Морозов; Под общ. науч. ред. К. Н. Гусова. — М.: Проспект, 2011. — С. 53-70. **14. Экономика** транснациональной компании: Учеб. пособие для вузов / А. И. Михайлушкин, П. Д. Шимко. — М.: Высш. шк., 2005. — С. 24. **15. Перевощикова Д.А.** Разработка международных трудовых норм — главная форма работы Международной организации труда // Вестник Удмуртского университета. — Ижевск, 2010. — № 1. — С. 30-31. **16. Козик А.Л., Томашевский, К.Л., Волк Е.А.** Цит. работа. — С. 214. **17. Бекяшев Д.К.** Цит. работа. — С.11-12. **18. Alston Ph.** Facing Up to the Complexities of the ILO's Core Labour Standards Agenda // European Journal of International Law. — 2005. — Vol. 16. — P. 467-468. **19. Ершова Е.А.** Трудовое право в России / Рос. акад. правосудия. — М.: Статут, 2007. — С. 16. **20. Международное** трудовое право: Уч. пос. / Н. Л. Лютов, П. Е. Морозов; Под общ. науч. ред. К. Н. Гусова. — С. 10-11.