

О. С. ВОЛОХОВ

ОКРЕМІ ПІДХОДИ ДО КЛАСИФІКАЦІЇ МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИХ АКТІВ У СФЕРІ ПРАЦІ

Розглядаються питання, пов'язані з визначенням критеріїв класифікації актів міжнародного регулювання праці, шляхом встановлення їхніх характерних ознак. Проаналізовано основні підходи до загального розмежування джерел міжнародно-правового регулювання праці, запропоновані критерії класифікації міжнародно-правових актів у сфері праці.

Ключові слова: класифікація, міжнародно-правові акти у сфері праці, джерело права, міжнародне трудове право.

Рассматриваются вопросы, связанные с определением критериев классификации актов международного регулирования труда, путем установления их характерных признаков. Проанализированы основные подходы к общему разграничению источников международного правового регулирования труда, предложены собственные критерии классификации международно-правовых актов в сфере труда.

Ключевые слова: классификация, международно-правовые акты в сфере труда, источник права, международное трудовое право.

The questions connected with determination of classification criteria for the acts of international labour relations regulation are considered in this article by the way of their significant signs establishment. The main ideas of common differentiation of the international labour law regulation sources are analyzed to propose criteria for the international legal labour acts classification on their basis

Key words: classification, international legal labour acts, source of law, international labour law.

Регулювання трудових відносин в умовах інтеграції, розвитку транснаціональних корпорацій (далі –ТНК) і трудової міграції стає все більш складним завданням для національної правової системи. Зростає роль міждержавних організацій, прийнятих ними міжнародних правових актів, що містять наднаціональні стандарти у сфері праці й активно впливають на *трудоправову політику**. Україна теж прагне дотримуватися міжнародних стандартів праці у своїй трудовій політиці. Нею було ратифіковано значну кількість універсальних і регіональних міжнародно-правових актів у сфері праці. У ст. 9 Конституції України та ст. 8 Кодексу законів про працю України встановлено пріоритет норм міжнародно-правових актів над внутрішньодержавними законами. Беручи до уваги значну кількість чинних для України міжнародно-правових актів у сфері праці, можна помітити відсутність їхньої чіткої класифікації, яка б сприяла ефективній реалізації положень даних міжнародних норм та уникненню правових колізій. Отже, існує потреба у глибшому дослідженні питання класифікації міжнародних правових актів у сфері праці та аналізу сучасних підходів до визначення критеріїв такої класифікації.

Окремим проблемам класифікації та ієрархії джерел міжнародно-правового регулювання праці приділяли увагу такі вчені, як І.Ф. Аюзава, А.І. Бобильов, Д.М. Величко, К.М. Гусов, О.Ю. Ковалюк, А.Л. Козик, М.М. Курилін, В. Ліарі,

М.В. Лушникова, М.Л. Лютов, Н.М. Пархоменко, М. Сервайз, О.Ф. Скакун, В.М. Толкунова, К.Л. Томашевський, Н.М. Хуторян, Ю.В. Черткова, Г.Ф. Шершеневич, І.В. Шестерякова, О.М. Ярошенко та ін. Проте у науковій літературі недостатньо досліджені критерії та ознаки, за якими розділяють міжнародно-правові акти у сфері праці, не розкриті їхня специфіка та правовий характер. Ця обставина виступає передумовою для подальшого наукового вивчення численних підходів до класифікації джерел міжнародно-правового регулювання трудових відносини і пошуку нових критеріїв для чіткого розуміння їхнього змісту та особливостей правозастосування.

Заснування Міжнародної організації праці (далі – МОП) у 1919 р. поклало початок міждержавній співпраці, результатом якої стало створення міжнародних стандартів праці, які знайшли своє відображення у різних за своєю формою міжнародно-правових актах. Станом на лютий 2012 р., тільки в рамках МОП було прийнято 189 конвенцій та 201 рекомендацію¹, загальні положення яких були конкретизовані у численних актах регіональних міжнародних організацій. Сформувався багаторівневий масив міжнародно-правових трудових норм, які своєю значною кількістю та специфікою об'єкта регулювання ускладнюють процес їх правозастосування². Виникають проблеми щодо чіткого співвідношення змісту, взаємодії та зв'язку міжнародно-правових актів між собою, положення в національній правовій системі, а також плутанина відносно їхніх назв і правильного перекладу основних понять.

У цьому контексті слід також приділити увагу питанню автентичності перекладу назв і положень міжнародно-правових норм. Нині українська мова не входить до переліку офіційних мов жодної з міждержавних організацій, у яких бере участь Україна³. Цим зумовлюється необхідність перекладу прийнятих Україною відповідних міжнародних актів права на державну мову для подальшої ратифікації та правозастосування. Однак за відсутності відповідних фахівців, перекладачів зі знаннями міжнародного права, неможливо уникнути неточностей у передачі змісту міжнародних документів під час перекладу. Ускладнює ситуацію існування так званої інституційної мови міжнародної організації, яку досліджували італійські вчені Дж. Даквісто та С. Даванзо⁴.

Серед загальних проблем реалізації норм міжнародно-правових актів професор О.М. Ярошенко виділяє питання конкуренції юридичних регуляторів різних рівнів, що зумовлено дією міжнародних норм у правовому просторі, відносини в якому так чи інакше врегульовані національними нормативно правовими актами⁵. Спостерігається класична проблема взаємодії міжнародного й національного права, яка характерна міжнародно-правовому регулюванню праці в будь-якій правовій системі.

Грунтовна класифікація міжнародних правових актів, на думку автора, сприятиме частковому вирішенню більшості з цих проблем. Адже, виокремлюючи схожі та відмінні ознаки, можна детально розглянути кожний акт міжнародно-правового регулювання праці, дослідити його зміст і призначення. Для такого детального аналізу з метою класифікації слід застосовувати функціональний та порівняльно-правовий метод. Функціональний метод передбачає дослідження джерел права через їхні функції та допомагає виявити роль, місце та значення джерел права у правовій системі. У той час як порівняльно-правовий метод використовується для з'ясування спільного й різного між джерелами права, шляхом їх порівняння, розрізнення за будь-якою ознакою або властивістю⁶. У правовій науці

існують погляди щодо існування самостійного методу аналізу міжнародно-правових норм у сфері праці – методу класифікації. Його особливість полягає у застосуванні аналітичного та синтезного дослідження певної системи або окремих явищ, та виявленні таким чином множинності їхніх властивостей та ознак⁷.

Як свідчить практика, класифікація – це суто суб'єктивне явище⁸. Варто погодитися з позицією російських професорів К.М. Гусова та В.М. Толкунової, які вважають, що будь-яка класифікація, яка спирається на суттєві ознаки, може сприяти кращому розумінню об'єкта дослідження⁹. Так, у спеціальній правовій літературі можна зустріти різноманітні за ознаками та широтою дослідження об'єкта класифікації джерел міжнародного правового регулювання праці. Слід навести декілька з них для ознайомлення.

Російський вчений Д.К. Бекашев, досліджуючи джерела міжнародного трудового права, зосередив увагу на класифікації актів МОП, та розділив їх за чотирма критеріями: *за формою вираження* (конвенції та рекомендації); *за способом регулювання трудових відносин* (щодо загальних питань; щодо регулювання умов праці окремих категорій працівників; щодо окремих аспектів трудових відносин); *по контингенту працівників* (загальні та спеціальні); *за об'єктом регулювання* (акти, прийняті у сфері захисту основних прав і свобод людини у сфері праці; акти, що регулюють питання зайнятості та захисту від безробіття; акти щодо умов праці; акти, що регулюють техніку безпеки і виробничу санітарію; акти, що стосуються окремих категорій працівників; акти, що регулюють співпрацю організацій працівників, роботодавців, держав і мирні способи вирішення трудових конфліктів)¹⁰. Однак слід погодитися з критикою білоруського вченого К.Л. Томашевського щодо часткового збігу другого і третього критеріїв даної класифікації, а також її неповноти та переважної орієнтації на акти МОП¹¹.

Слідуючи за Д.К. Бекашевим, російський правознавець М.Л. Лютов у своїй праці розробив детальну класифікацію актів МОП, розмежовуючи їх за: *формою акту* (конвенції і протоколи до них; рекомендації; декларації; резолюції Міжнародної конференції з праці; принципи свободи об'єднання, розроблені Комітетом по свободі об'єднання); *юридичною силою* (обов'язкові для виконання та рекомендаційні); *статусом і актуальністю* (актуальні акти; акти, направлені на перегляд; акти з проміжним статусом; акти в режимі запиту інформації; відкладені конвенції; замінені рекомендації; застарілі акти; вилучені акти; відмінені конвенції); *змістом* (акти, в яких встановлюються базові соціальні права людини; акти, в яких встановлюються ключові елементи соціальної політики; акти, що безпосередньо встановлюють трудові стандарти); *способом регулювання проблем праці* (загальні та спеціальні); *об'єктом регулювання* (зайнятість і працевлаштування; відхилення від нормальних умов праці; професійна орієнтація та підготовка; робочий час та час відпочинку; оплата праці; охорона праці)¹².

Досить широкі критерії класифікації запропонувала Д.В. Черняева, розмежувавши джерела міжнародного публічного трудового права відповідно до: *територіальної сфери дії* (універсальні; міжрегіональні; регіональні); *юридичної природи* (міжнародні договори; міжнародні звичаї та інші); *форми закріплення* (письмові та усні); *категорії суб'єкта, що їх прийняв* (прийняті міжнародними міждержавними організаціями та прийняті міжнародними недержавними організаціями); *юридичної сили або міри обов'язковості* (обов'язкові та рекомендаційні); *предмета регулювання* (загальні та регулюючі окремі інститути трудового права, такі як: час відпочинку, заробітна плата, охорона праці та ін.); *числа сторін* (одно-

сторонні; двосторонні; трьохсторонні; багатосторонні)¹³.

Потрібно звернути увагу на критерій поділу міжнародних трудових норм за категорією суб'єкта, що їх прийняв. Актуальність даного критерію зумовлена останніми тенденціями у міжнародній співпраці, де зростає роль міжнародних недержавних організацій. М.Л. Лютов також приділяє увагу цьому питанню, пропонуючи поділ даних організацій на: міжнародні профспілкові організації (Міжнародна конференція профспілок, Всесвітня федерація профспілок, Міжнародна федерація працівників освіти, Міжнародна федерація промислових працівників), міжнародні організації роботодавців (Міжнародна організація роботодавців, Європейська конфедерація роботодавців або Європейський Бізнес), міжнародні правозахисні організації (Міжнародна Амністія, Human Rights Watch)¹⁴. Найбільшим авторитетом користуються акти Всесвітньої федерації профспілок – Програма дії профспілок на сучасному етапі та захист інтересів і прав трудящих (1961 р.), Хартія профспілкових прав трудящих (1954 р.) та Хартія соціального страхування (1961 р.)¹⁵.

Особливої уваги заслуговує класифікація, запропонована К.Л. Томашевським, який розмежовує джерела міжнародно-правового регулювання праці в їхньому широкому розумінні: *за числом суб'єктів, що брали участь у нормотворчій діяльності* (односторонні; двосторонні; багатосторонні); *за адресатами правових приписів і характером урегульованих відносин* (джерела міжнародного публічного трудового права, що адресуються державам і міжнародним організаціям та джерела міжнародного приватного трудового права, що застосовуються до відносин між державами, фізичними та юридичними особами); *за правовою природою і юридичною формою* (міжнародні договори про працю та міжнародні соціально-партнерські угоди; міжнародні звичаї; акти міжнародних організацій; акти національного законодавства про працю; акти транснаціональних корпорацій; судові рішення, що мають прецедентний характер; правова доктрина); *за сферою дії* (універсальні; регіональні; такі, що діють між двома державами); *за юридичним значенням* (основні, до яких входять нормативно-правові документи, що закріплюють загальновизнані принципи міжнародного права у сфері праці, міжнародно-правові звичаї та міжнародні договори про працю, а в деяких випадках національне законодавство про працю; допоміжні – всі інші джерела, які носять більшою мірою допоміжний характер); *за рівнем обов'язковості правових приписів* (обов'язкові; рекомендаційні; нейтральні)¹⁶.

Слід зазначити, що, виділяючи нейтральні міжнародно-правові норми у своїй класифікації, К.Л. Томашевський дещо виходить за рамки використаного ним критерію рівня обов'язковості правових приписів. Нейтральність міжнародно-правових норм – це ознака, яка вказує швидше на суб'єктивне ставлення держав до таких норм права, а не на характер їхніх правових приписів.

На підставі аналізу основних сучасних підходів до класифікації джерел міжнародно-правового регулювання праці, можна знайти серед них критерій, необхідні для розподілу за різними ознаками відповідних міжнародних актів, і запропонувати наступну класифікацію останніх: *за кількістю учасників нормотворчого процесу* (односторонні; двосторонні; багатосторонні); *за територіальною сферою дії* (універсальні; регіональні; двосторонні угоди); *за формою закріплення міжнародно-правової норми* (конвенції та протоколи до них; рекомендації; пакти; директиви та регламенти; статuti міжнародних організацій; декларації; хартії; інші форми закріплення); *за мірою обов'язковості та характером виконання* (обов'язкові для виконання; акти «м'якого права»); *за категорією*

суб'єкта (акти міжнародних міждержавних організацій; акти міжнародних недержавних організацій); за об'єктом регулювання (зайнятість і працевлаштування; особливі умови праці; вирішення трудових спорів; робочий час і час відпочинку; оплата праці; захист праці; професійна орієнтація та підготовка).

Розкриваючи критерії даної класифікації, до універсальних міжнародно-правових актів у сфері праці потрібно віднести Загальну декларацію прав людини 1948 р., Міжнародний пакт про громадянські та політичні права та Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (обидва 1966 р.), конвенції, прийняті в рамках ООН (Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р., Міжнародна конвенція про захист прав всіх трудящих-мігрантів та членів їхніх сімей 1990 р. та інші), основоположні конвенції МОП. Водночас регіональні міжнародно-правові акти у сфері праці це – міжнародні документи, прийняті в рамках Ради Європи, Співдружності Незалежних Держав, Європейського Союзу, Європейсько-Азіатського економічного співтовариства. Двосторонні угоди приймаються в рамках регіональної співпраці з метою конкретизації положень універсальних та регіональних міжнародних правових актів у сфері праці.

Також варто детальніше зупинитися на класифікації за основними формами закріплення міжнародно-правових норм. Так, конвенції та протоколи до них приймаються як багатосторонні угоди та містять детальні норми для міжнародно-правового регулювання трудових відносин¹⁷. Рекомендації мають диспозитивний характер, надаючи пропозиції та орієнтири для здійснення трудової політики. Важливими формами закріплення є статuti міжнародних організацій, що займаються питаннями міжнародно-правового регулювання праці, в яких відображені їхні цілі, завдання та принципи роботи; директиви та регламенти Європейського Союзу, які виступають типовими актами вторинного трудового законодавства ЄС¹⁸; декларації, що містять основи діяльності міжнародних організацій або виражають їхню позицію щодо певного питання; хартії та пакти, які є документами публічно-правового та політичного характеру; модельні закони (кодекси), які за своєю природою є рекомендаційними модельними правовими актами та повинні сприяти у розробці конкретних національних законів¹⁹. Іншими сучасними формами закріплення міжнародно-правових норм у сфері праці є Основи законодавства Європейсько-Азіатського економічного співтовариства, програми дій міжнародних профспілкових організацій та резолюції Міжнародної конференції праці як окремих видів актів МОП.

Розмежовуючи акти міжнародних організацій за критерієм обов'язковості та характером виконання, до обов'язкових слід віднести міжнародно-правові акти, що містять загальновизнані принципи міжнародно-правового регулювання праці, та всі інші ратифіковані державою форми закріплення міжнародних трудових норм. На відміну від обов'язкових, акти «м'якого права» мають диспозитивний характер і приймаються як сукупність пропозицій та орієнтирів у здійсненні трудової політики державами.

Слід розглянути вищезгадуваний критерій категорії суб'єкта, що використовується для розподілу актів міжнародних міждержавних і міжнародних недержавних організацій. Якщо до перших можна віднести більшість відповідних актів ООН, МОП, ЄС та інших організацій, діяльність яких забезпечується участю держав, то до других належать хартії та програми дій міжнародних профспілкових організацій, акти різних форм об'єднань роботодавців, кодекси поведінки ТНК та інші міжнародні документи у сфері праці, прийняті шляхом недержавної співпраці.

Суттєву роль у даній класифікації має критерій об'єкта регулювання. Так, акти міжнародно-правового регулювання праці слід розмежовувати відповідно до питань: *зайнятості та працевлаштування* (Конвенція МОП № 122 про сферу зайнятості 1964 р., Директива №91/533/ЄЕС та інші); *особливих умов праці* (Конвенція МОП № 171 про нічну працю 1990 р., Директива №92/85/ЄЕС й інші); *вирішення трудових спорів* (Рекомендація № 92 МОП щодо добровільного примирення та арбітражу 1951 р., Конвенція МОП № 154 про колективні переговори 1981 р. та інші); *робочого часу та часу відпочинку* (Конвенція МОП № 47 про 40-годинний робочий час 1935 р., Конвенція МОП № 132 про оплачувані відпустки 1970 р., Європейська соціальна хартія(переглянута) 1996 р., Директива №2003/88/ЄС та ін.); *оплати праці* (Конвенція МОП № 95 про заробітну плату 1949 р., Конвенція МОП № 173 про неплатоспроможність роботодавця 1992 р. й інші); *захисту праці* (Конвенція МОП № 161 про служби гігієни праці 1985 р., Директива №89/654/ЄЕС та інші); *професійної орієнтації та підготовки* (Конвенція МОП № 142 про людські ресурси 1972 р., Рекомендація МОП № 195 про людські ресурси 2004 р., Директива №2000/78/ЄС та інші).

Проте наведені критерії не є вичерпними. Існує також можливість поділу міжнародно-правових актів у сфері праці відповідно до їхню способу регулювання, змісту, юридичного значення, характеру регульованих ними трудових відносин. Їх можна класифікувати, використовуючи хронологічний порядок їх прийняття, досліджуючи, таким чином, еволюцію міжнародно-правового регулювання праці. Тому ключовим у плані вибору критеріїв є мета класифікації, тобто визначення тих властивостей, які потребують уваги на думку автора.

Отже, аналіз основних підходів до класифікації джерел міжнародно-правового регулювання праці вказує на незначну увагу науковців до особливостей актів міжнародних організацій у сфері праці. Зосереджуючись переважно на актах МОП, недостатньої уваги приділяється розмежуванню актів регіональних організацій, двосторонній співпраці держав, діяльності ООН і міжнародних недержавних організацій. Для того, щоб заповнити відповідну прогалину в юридичній науці в даному дослідженні була запропонована власна класифікація міжнародних правових актів у сфері праці. З цієї метою були використані наступні критерії: 1) за кількістю учасників нормотворчого процесу; 2) за територіальною сферою дії; 3) за формою закріплення міжнародно-правової норми; 4) за мірою обов'язковості та характером виконання; 5) за категорією суб'єкта; 6) за об'єктом регулювання.

1. *ILOLEX Database of International Labour Standards* [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ilo.org/ilolex> 2. *Черткова Ю.В.* Международно-правовые акты как источники трудового права Украины // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия «Юридические науки». Т. 22 (61). – Симферополь, 2009. – № 1. – С. 173. 3. *Официальные языки международных организаций* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ru.wikipedia.org/wiki/Официальный_язык 4. *D'ACQUISTO G., D'AVANZO S.* The Role of SHALL and SHOULD in Two International Treaties // *Critical Approaches to Discourse Analysis across Disciplines*. Vol. 3 (1). – Naples, 2009. – P. 36-45. 5. *Ярошенко О.М.* Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: Монографія. – Х.: Видавець СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. – С. 73. 6. *Пархоменко Н.М.* Джерела права: проблеми теорії та методології: Монографія. – К.: Юридична думка, 2008. – С. 24-25. 7. *Гусов К.Н., Толкунова В.Н.* Трудовое право России: Учебник. – М., 2003. – С. 462. 8. *Величко Д.М.* Класифікація джерел міжнародно-правового регулювання праці // Форум права. – Х., 2008. -№ 1 – С. 60 [Електронний ресурс]. –

Режим доступу: <http://www.nbuu.gov.ua/e-journals/FP/2008-1/08vdmprp.pdf> **9.** Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Цит. работа. – С. 462. **10.** Бекяшев Д.К. Международное трудовое право: Учеб. пособие. – М.: ТК Велби, изд-во Проспект, 2008. – С. 18. **11.** Козик А.Л., Томашевский К.Л., Волк Е.А. Международное и национальное трудовое право (проблемы взаимодействия): Монография. – Мн.: Амалфея, 2012. – С. 59. **12.** Международное трудовое право: Учебное пособие / Н.Л. Лютов, П.Е. Морозов; Под общ. науч. ред. К. Н. Гусова. – М.: Проспект, 2011. – С. 29-45. **13.** Черняева Д.В. Международные стандарты труда (международное публичное трудовое право): Учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2010. – С. 56. **14.** Лютов Н.Л., Морозов П.Е. Цит. праця. – С. 59-62. **15.** Лукаш С.С. Міжнародно-правове регулювання в сфері праці // Юридична наука і практика. Науково-юридичний журнал. – К., 2011. – № 2. – С.32. **16.** Козик А.Л., Томашевский, К.Л., Волк Е.А. Цит. праця. – С.60-62. **17.** Шестерякова И.В. Международные трудовые нормы и трудовое право России: их соотношение и коллизии. – Саратов: Изд-во Саратовского ун-та, 2011. – С. 57. **18.** Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу: Монографія / Н.М. Хуторян, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана, Л.П. Гарашенко, І.П. Лаврінчук, О.В. Макогон, М.П. Стадник, Г.І. Чанишева; Відп. ред. Н.М. Хуторян. - К.: Юридична думка, 2008. – С. 21. **19.** Шестерякова И.В. Цит. праця. – С. 61.