

**К вопросу о месте международного трудового права в системе права // Ученые записки Казанского государственного университета. Том 138. Юридические науки. Казань: Изд-во Казанского ун-та, 2000. С. 157-160.**

Давлетгильдеев Р.Ш. – к.ю.н., старший преподаватель кафедры государственного и международного права Казанского государственного университета

Существование международного трудового права в качестве особого элемента системы международного права обосновано в отечественной и зарубежной литературе<sup>1</sup>.

Когда заходит речь о понятии международного трудового права, большинство ученых определяют его как совокупность правовых норм, установленных на международном уровне, во-первых, материальных норм, во-вторых, процедурных норм, относящихся к их разработке и принятию, а также их имплементации. При этом международное трудовое право занимает свое место и в системе международного публичного права, и в системе международного частного права.

В качестве оснований существования самостоятельного международно-правового регулирования труда известный юрист-международник Н. Вальтикос называет развитие межгосударственной конкуренции в рамках складывающегося мирового хозяйства, содействие строительству мира, деятельность в защиту социальной справедливости, необходимость общей социальной политики и точного технического регулирования, деятельность в поддержку сбалансированного экономического и социального развития, регулирование международных трудовых отношений, консолидация национальных законодательств, а также формирование источника влияния на национальные законодательства<sup>2</sup>.

Вопрос о международно-правовом регулировании труда был поставлен еще в конце XIX - начале XX веков, хотя идеи международной регламентации трудовых отношений высказывались и ранее. В систематизированном виде идея международной регламентации труда, по мнению профессора международного права Казанского университета Н.Н. Кравченко<sup>3</sup>, принадлежит французам Вальяну и Даниэлю Леграну – с 1840 по 1855 годы Д. Легран обращался с посланиями к правительствам ведущих европейских держав. Усилиями частных ассоциаций, включая Международную ассоциацию трудящихся, идейным вдохновителем которой был Карл Маркс, идея международно-правового регулирования труда получила поддержку правительств европейских держав. В частности, Швейцарское правительство после четырнадцати лет консультаций с европейскими странами, в 1890 г. сформулировало официальную инициативу о созыве в мае 1890 г. международной межправительственной конференции в Берне. Межправительственная конференция по вопросам заключения международной конвенции о совершенствовании трудовых отношений действительно состоялась в 1890 году, но чуть раньше, 8 февраля, в Берлине. Результатом Берлинской конференции стали пожелания, адресованные правительствам государств-участников, кроме того была создана неофициальная Ассоциация международного трудового законодательства. Руководящий орган - Комитет Ассоциации - состоял из представителей правительств.

---

<sup>1</sup> См., напр.: Иванов С.А. Проблемы международного регулирования труда. - М.: Наука, 1964. - С. 100-102; Аметистов Э.М. Международное трудовое право и рабочий класс. - М.: Междунар. отношения, 1970. - С. 6-9; Мингазов Л.Х. К вопросу о понятии отрасли современного международного права (на примере международного трудового права) // Советский ежегодник международного права, 1976. - М.: Наука, 1978. - С. 69-79; Mahaim, Ernest. International Labour Law // International Labour Review. - 1996. - n°3-4. - P. 287-290 (Originally published in ILR, Vol. 1(1921), n°3 (Mar.)); Valticos N. Droit international du travail. - Paris: Dalloz, 1983.

<sup>2</sup> См., подробнее: Valticos N. - Op. cit. - P. 99-126; Аметистов Э.М. Международное трудовое право и рабочий класс. - М.: Международные отношения, 1970. - С. 15-22.

<sup>3</sup> См.: Кравченко Н.Н. Идея международно-правовой регламентации фабричного труда в ее историческом развитии до Берлинской конференции 1890 г. - Томск: пар. тип. Орловой, 1913.

Ассоциация должна была оказывать содействие заключению ряда двусторонних соглашений, главным образом, в отношении условий труда иностранных рабочих. К сожалению, эта Ассоциация так и не начала своей работы.

Идея международной регламентации труда нашла свое продолжение на Цюрихском и Брюссельском конгрессах 1897 года. На неофициальном международном конгрессе в Брюсселе были выработаны статуты Международной Ассоциации защиты трудящихся, которая была создана в Париже в 1901 году. Информационное бюро Ассоциации - Международное учреждение труда - с местонахождением в Базеле явилось предшественником Международной организации труда. При содействии этой частной организации были проведены дипломатические конференции в Берне 1905 и 1906 годов, на которых были приняты две первые международные конвенции в области труда, вступившие в силу в 1912 году:

- «О запрещении ночной работы женщин во всех промышленных предприятиях» - ее подписали 13 государств, которые помимо всего прочего обязались применять положения конвенции в своих колониях.

- «Об употреблении белого фосфора в спичечной промышленности», которую подписали всего 7 государств, так как она накладывала запрет на продажу спичек, содержащих белый фосфор, а экспортер спичек - Япония - ее не подписала.

Важнейшую роль в формировании институциональной основы международно-правового регулирования труда сыграло создание в 1919 году Международной организации труда как закономерного итога развития идеи международной регламентации труда на протяжении половины XIX и первых десятилетий XX веков. Создание МОТ отражало усиление тенденции публично-правового регулирования в международном трудовом праве<sup>4</sup>. За период с 1919 по 1999 год в рамках МОТ было принято 182 конвенции и 190 рекомендаций, положения которых получили название международных трудовых стандартов.

В отечественной и зарубежной доктринах место международного трудового права в системе международного права определяется с учетом его связи с международно-правовой защитой прав человека. Нельзя не согласиться с мнением Э.М. Аметистова, что «будучи предназначенным для регулирования межгосударственных отношений в целях защиты трудовых прав и улучшения условий труда и быта индивида, международное трудовое право является тем самым частью международной защиты прав человека, поскольку трудовые права представляют собой важнейшую и обширнейшую сферу таких прав...»<sup>5</sup>.

Однако, нельзя забывать, что первые международные нормы о труде были сформулированы на тридцать лет ранее, чем был принят важнейший документ, ассоциирующийся ныне с основой подсистемы международного права - международно-правовой защиты прав человека – Всеобщая Декларация прав человека 1949 года. Международные трудовые стандарты существовали уже с 1919 г., будучи воплощены в конвенциях и рекомендациях Международной организации труда, и они оказали серьезное влияние на формирование всей системы международных стандартов прав человека. Один из основных разработчиков Всеобщей Декларации Рэнэ Кассэн заявлял в 1950 году, что Устав МОТ, будучи неотъемлемой частью Версальского мирного договора 1919 г., является первой стадией договорного процесса для международного права, касающегося основных личных свобод<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> Подробнее об истории создания Международной организации труда см.: Ключников Ю. В. Международное рабочее право и версальская организация труда // Международная летопись. Политика. Экономика. Право. 1924. - № 3.

<sup>5</sup> Аметистов Э.М. Международное трудовое право и рабочий класс. - С. 7-8.

<sup>6</sup> Valticos N. International Labour Standards and Human Rights: Approaching the year 2000 // International Labour Review. - 1998. - № 2. - P. 135.

При этом следует отметить, что в современных условиях разработка международных трудовых стандартов ведется не только Международной организацией труда, хотя ее роль в этой деятельности значительна, но и Организацией Объединенных Наций, а также Советом Европы и некоторыми другими международными организациями. В качестве примера регионального документа, содержащего международные трудовые стандарты, можно привести Европейскую социальную хартию, которая была разработана при непосредственном участии представителей МОТ и принималась в 1961 году на трехсторонней конференции, следуя модели Международной организации труда. Необходимо согласиться с Н. Валतिकосом в том, что «...такие региональные инструменты не препятствовали выполнению или подвергали сомнению законность универсальных стандартов, но, напротив, обеспечили более быстрое выявление сущности таких стандартов и были направлены на решение определенных проблем, без того, чтобы подвергнуть опасности сущность универсальных документов»<sup>7</sup>.

Международное трудовое право рассматривается в отечественной доктрине в двух вариантах: в качестве отрасли международного права<sup>8</sup> и подотрасли международного права, входящей в отрасль международно-правовой защиты прав человека<sup>9</sup>. Следует согласиться с Л.Х. Мингазовым в том, что речь идет о системной совокупности международного права, обладающей собственным предметом, объектами регулирования, а также особыми принципами, однако, как мы уже упомянули выше, международное трудовое право входит в состав комплекса норм международно-правовой защиты прав человека.

Проблема усложняется, если признать, что большинство международных соглашений о труде являются одновременно источниками международного частного права, поскольку их регулирующее воздействие направлено на сближение посредством унификации или гармонизации материальных либо коллизионных норм трудового права государств.

Первоначально, область международного права, регулирующая отношения между государствами в области установления условий труда, именуемая международное рабочее (или фабричное) право, рассматривалась как отрасль международного права, имеющая тесные связи не только с международным публичным, но и с международным частным правом. В России такое мнение о полисистемности международного рабочего права было высказано, в частности, профессором Дерптского (Юрьевского) университета<sup>10</sup> А.С. Яценко в 1908 г.

Говоря о содержании международного рабочего права, он различает в нем две части: первая часть рабочего права относится автором к административному международному праву, она содержит нормы права, направленные на регламентацию путем международного законодательства или соглашения условий труда в различных государствах. Вторая часть - частное международное рабочее право - состоит из норм права, направленных на регламентацию юридического положения иностранных рабочих в чужом государстве<sup>11</sup>. Позднее, идея полисистемности уже международного трудового права поддерживается известными зарубежными учеными, такими как Жэрар Лион-Кан и профессор Геттингентского университета Ф. Гамильшер<sup>12</sup>, а также болгарский ученый Илия Янулов<sup>13</sup>.

---

<sup>7</sup> Ibid. – P. 142.

<sup>8</sup> См.: Мингазов Л.Х. К вопросу о понятии отрасли современного международного права (на примере международного трудового права) // Советский ежегодник международного права, 1976. - М., 1978. - С. 69-79.

<sup>9</sup> Этой позиции придерживался Э.М. Аметистов.

<sup>10</sup> В настоящее время - Университет города Таллинн (Республика Эстония).

<sup>11</sup> См., подробнее: Яценко А.С. Международные конвенции об условиях труда // Журнал Министерства юстиции, январь 1908. - С. 145-157.

<sup>12</sup> Обзор взглядов указанных ученых см.: Иванов С.А. Проблемы международного регулирования труда. - М.: Изд-во «Наука», 1964. - С. 101.

<sup>13</sup> Илия Янулов. Международнотрудово право. - София, 1946. - С. 3.

Полагаем, что идея полисистемности международного трудового права, включающего разделы и международного публичного, и международного частного права, является наиболее приемлемой, поскольку, с одной стороны, в современном международном праве сложилась система норм по защите прав человека, воздействие которых распространяется на трудящихся-мигрантов. С другой стороны, деятельность международных организаций направлена на гармонизацию и унификацию трудового законодательства государств, что является предметом исследования в рамках международного частного права.

В отечественной и зарубежных научных школах сложилось два основных подхода к определению международного трудового права в зависимости от объекта регулирования. Первый подход можно условно назвать универсальным, второй - региональным.

Универсальный подход к международно-правовому регулированию труда как регулированию условий труда посредством международных соглашений<sup>14</sup> предполагает максимально широкую трактовку понятия «условия труда», выделяя по объекту регулирования следующие группы норм:

1. Группы норм, связанные с защитой основных прав человека в области труда;
2. Нормы, относящиеся к проблемам обеспечения занятости и борьбы с последствиями безработицы;
3. Нормы, регулирующие условия труда и отдыха, включая вопросы охраны и гигиены труда;
4. Нормы социального страхования и социального обеспечения;
5. Нормы, регулирующие проблемы т.н. профессиональных отношений (разрешение конфликтов на предприятии, вопросы социального партнерства)<sup>15</sup>.

При этом, основным критерием определения объекта международно-правового регулирования труда является нормотворческая деятельность Международной организации труда. Такой широкий подход характерен для работ Н. Валтикоса, С.А. Иванова, Э.М. Аметистова и др.

Для данного подхода характерно установление иерархии источников международного трудового права и выделение трех основных уровней: универсального (нормативных положений и рекомендательных актов, разрабатываемых в рамках ООН, МОТ, ЮНЕСКО); регионального уровня межгосударственных объединений, сформированных по географическому признаку (акты, принимаемые органами Европейских Сообществ или в рамках ЕС, документы Совета Европы, Северного Совета и др.); двустороннего уровня. Что примечательно, стержневым элементом в регулировании сохраняется приоритет конвенций и рекомендаций МОТ.

Второй подход связан с выделением в качестве самостоятельной правовой системы права Европейского Союза. Своеобразие инструментов правового регулирования в области труда и социального обеспечения в рамках Евросоюза, ведение самостоятельной социальной политики органами европейской интеграции обуславливают существование специальных исследований проблем социального права ЕС. Социальное право ЕС понимается «как совокупность правовых норм, принятых в рамках Европейских Сообществ, регулирующих условия занятости и профессиональной подготовки, основы миграции рабочей силы и правовой статус трудящихся-мигрантов, вопросы оплаты и условий труда, охраны труда и промышленной гигиены, условия социального страхования и социального обеспечения»<sup>16</sup>, включая в себя европейское трудовое право и право социального обеспечения. Концепция самостоятельности европейского социального права базируется на положениях учредительных договоров Европейского Союза и

<sup>14</sup> См.: Иванов С.А. Проблемы международного регулирования труда. - С. 8.

<sup>15</sup> См.: Аметистов Э.М. Международное право и труд: Факторы имплементации международных норм о труде. - М.: Международные отношения, 1982. - С. 19.

<sup>16</sup> См. Вильданов Р.Х. Рабочее движение в условиях капиталистической интеграции (правовые аспекты). - М.: Наука, 1974. - С. 118.

находит свое обоснование в работах таких ученых как Б. Беркассон (Великобритания), Р. Бланпэн (Бельгия), Ж-К. Жавилье, Ж. Лион-Кан (Франция) и др.<sup>17</sup>

Данный подход не предусматривает полной изоляции Европейского социального права от опыта, накопленного в рамках МОТ, ООН и др. Следует привести мнение бельгийского ученого Р. Бланпэна о цели создания особых правовых норм в рамках ЕС: «международные стандарты, созданные МОТ крайне важны как всемирные правила поведения, но по очевидным причинам, они нуждаются в приспособлении и адаптации, чтобы ответить на европейский социальный вызов и на более продвинутый европейский уровень развития. Европейские нормы призваны все еще, конечно, где это возможно и подходяще, использовать в качестве отправной точки конвенции и рекомендации МОТ»<sup>18</sup>.

В традиционной зарубежной доктрине международного трудового права, отраженной в работах Н. Валтикоса, Л. Бэттен и др. СНГ не рассматривается в качестве регионального уровня международно-правового регулирования труда, что связано с существовавшим до последнего времени скептическим отношением к Содружеству и его правовым нормам на Западе. В российской науке трудовые стандарты Содружества Независимых Государств приведены в системе международных стандартов о труде профессором И.Я. Киселевым<sup>19</sup>.

Полагаем, что особая правовая природа Содружества и иных форм интеграции государств бывшего СССР, а также значительный объем международно-правовых актов, принятых государствами и органами межгосударственных объединений, позволяют вести речь о специфическом уровне международно-правового регулирования труда - уровне права СНГ.

---

<sup>17</sup> См. подробнее: Bercusson, Brian. *European Labour Law*. - Butterworth, 1996; Blanpain, Roger, Javillier, Jean-Claude. *Droit du travail communautaire*. - 2e éd. - L.G.D.J., 1995; Lyon-Caen, Gérard and Lyon-Caen, Antoine. *Op.cit.*

<sup>18</sup> Blanpain R., Engels Ch. *European Labour Law*. – 4-th ed. – Kluwer Law International, 1997. – P. 23.

<sup>19</sup> Киселев И.Я. *Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов*. - М.: Дело, 1999. – С. 575-582.