

МІЖНАРОДНЕ ПУБЛІЧНЕ ПРАВО



Марина Кабаченко,
аспірант кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

УДК 351.83

Особливості використання терміну «Міжнародний трудовий кодекс»

Питання визначення поняття «міжнародний трудовий кодекс» є актуальним і не менш дискусійним. Саме відсутність його комплексного дослідження та закріплення на національному або міжнародному рівнях залишає за авторами право визначення його сутнісної характеристики. Метою даної статті є дослідження наукових точок зору з приводу зазначеного питання та виведення їх у єдину взаємопов'язану систему.

Предметом правового регулювання в міжнародному трудовому праві є відносини між суб'єктами міжнародного права з приводу захисту трудових прав працівників і їхніх професійних організацій.

Слід підкреслити, що міжнародне трудове право й внутрішньодержавне право, як дві самостійні системи, не можуть існувати ізольовано одне від одного. Національні правові системи істотно впливають на нормоутворення в міжнародному трудовому праві, знаходячи своє вираження й закріплення в зовнішній політиці й дипломатії держав.

Це можна пояснити тим, що як правило, в міжнародно-правових ак-

тах закріплюються найбільш доцільні та ефективні форми та види поведінки його суб'єктів, звичайно, із відповідним рівнем узагальнення, що має на меті зробити відповідні приписи доволі універсальними для застосування в країнах з різними правовими системами.

Безумовно, найавторитетнішим суб'єктом міжнародного правового регулювання праці прийнято вважати Міжнародну організацію праці, як міждержавну установу, що має значний нормотворчий досвід, тривалу історію розвитку та займається виключно питаннями наддержавного захисту умов праці. Слушно зауважує І. Я. Кисельов, що саме формування міжнародного трудового права – це насамперед і є результат діяльності МОП, яка в силу спеціальної угоди з ООН відповідає за діяльність у сфері вирішення міжнародних та соціальних проблем. [1, с. 13]

Ідеологічною передумовою створення у 1919 р. Міжнародної організації праці було положення ст. 6 американського закону Клейтона про те, що праця не повинна розглядатися просто як товар або предмет торгівлі.

Заснування цієї організації поклало початок міжнародно-правовому регулюванню праці. [2, с. 26]

Серед основних причин, які обумовили її створення, виділяють наступні: по-перше, політична ситуація у світі. Так, зазначений період характеризується революційним рухом у Росії та Європі, відбулися масові страйки у Франції, Англії, Італії, створюються робітничі партії. У Росії перемогла Жовтнева революція та встановилася радянська влада, саме розгортання революційної боротьби – головна причина створення МОП. По-друге, економічні чинники, до яких належить прагнення певних країн якнайшвидше поліпшити становище працівників, подолати убогість та бідність населення. По-третє, соціальні умови, яким належало значне місце, оскільки робітничий клас зазнавав жорстокої експлуатації, робота відбувалася у важких та неприйнятних умовах праці і життя працівників, соціальний захист був зовсім відсутній. Соціальний розвиток значно відставав від економічного, що суттєво стримувало загальний розвиток суспільства. [3, с. 15-16]

МОП була створена відповідно до умов ч. 13 Версальського мирного договору ще у 1919 році. Спочатку вона діяла в рамках Ліги Націй, проте, якщо остання не мала успіху, то МОП швидко отримала належне визнання та перетворилась на уніфікаційний центр з трудового права. Дійсно можна сказати, що за 96 років свого існування вона перетворилася на одну з найактивніших та найавторитетніших спеціалізованих установ ООН. По-перше, цей факт підтверджує її нормотворча діяльність, у ході якої було розроблено 189 конвенцій та 203 рекомендації, положення яких, у свою чергу, стали основою реформування різних правових систем, містять певний мінімум загальновизнаних трудових прав. [4] По-друге, протягом тривалого часу МОП виступала свого роду медіатором у відносинах між капіталістичним та комуністичним блоками країн у пи-

таннях соціально-трудої сфери. Схожу функцію вона здійснює і зараз, сприяючи встановленню діалогу між розвиненими країнами та країнами, що розвиваються задля спільного вирішення глобальних проблем сучасності, формування прийнятних для обох груп держав міжнародних трудових стандартів.

При цьому досліджуючи міжнародне регулювання умов праці, зауважуємо, що не слід вважати результати нормотворчої діяльності МОП єдиним правовим масивом, тому що усі акти цієї організації мають різну мету, з якою вони приймалися, механізми ратифікації державами, юридичну силу та власне представляють різне значення для внутрішньодержавного трудового законодавства.

У наукових колах, у багатьох вітчизняних та іноземних наукових виданнях часто зустрічається термін «Міжнародний кодекс праці» (далі – МКП), яким охоплюються усі акти МОП. Дане поняття як певне зібрання трудових норм МОП чи ООН, використовують у своїх працях такі вчені, як: О. М. Грішнова, [5, с. 324-326], К. М. Гусов, [6, с. 30], С. А. Іванов, І. Я. Кисельов, С. В. Колобова, Є. В. Краснов, М. Л. Лютов, А. Р. Мацюк, [7] П. Є. Морозов, Г. І. Чанишева [8, с. 67-70] та інші. Однак, слід акцентувати увагу на тому, що питання термінологічної сутності поняття «Міжнародний кодекс праці» залишається відкритим серед науковців. Так, автори, які досліджували міжнародно-правове регулювання окремих аспектів трудового права, посилалися на сукупність конвенцій і рекомендацій МОП як на міжнародні трудові стандарти або міжнародно-правові стандарти правового регулювання праці. Вказуючи, що міжнародні трудові стандарти також трактуються як норми, закріплені в актах ООН, Міжнародної організації праці, угодах держав. Зокрема, А. Б. Канунніков та А. А. Пастухов стверджують, що акти МОП та ООН разом складають міжнародний

кодекс праці як юридичну основу для видання національних норм трудового законодавства.

Тобто, не існує єдиного підходу до визначення даних понять, їх співвідношення. У юридичній науці також відсутнє комплексне дослідження даних понять з точки зору міжнародного права, що негативно позначається на їх тлумаченні. Дані положення визначають актуальність розгляду проблеми термінологічної сутності понять «міжнародний трудовий кодекс» і «міжнародні трудові стандарти» з точки зору національного законодавця, міжнародних актів, а також українських та іноземних дослідників.

Активні процеси глобалізації спричинили потужний поштовх розвитку доктрини міжнародного трудового права, який привів до виникнення нових юридичних термінів, що мають місце в процесі міжнародного регулювання умов праці. Проте не завжди такі терміни мають єдине розуміння. Це стосується і «МКП». Вперше цей термін був використаний під час систематизації актів МОП у 1939 році. Проте він застосовувався у наукових колах як значно ширше поняття і було скоріше формальною назвою першого збірника конвенцій та рекомендацій МОП. Він був надрукованим у 1941 році англійською мовою. В ті роки збірник мав характер неофіційної систематизації, бо присуті був простою компіляцією актів МОП шляхом їх об'єднання у групи відповідно до аспектів регулювання умов праці. У 1951 р. Міжнародне бюро праці підготувало нову редакцію збірника під тією ж самою назвою «МКП» англійською, французькою та іспанськими мовами. Саме ця збірка отримала найбільше визнання серед науковців та була додатково перекладена на інші мови. Редакція збірки 1951 року мала вигляд оновленого систематизованого зібрання міжнародних трудових стандартів (у 2 томах), які містилися у різних конвенціях та рекомендаціях, прийнятих МОП у період з 1919 по 1951 рік.

Погоджуємося з тим, що «МКП» 1951 року являє собою науковий інтерес і на сьогоднішній день є зразком систематизації актів МОП, враховуючи що цей процес наразі має пріоритетне значення для організації. Проте цей «кодекс» має тільки історичну цінність, оскільки він характеризує певний етап розвитку нормотворчості МОП. І містить значну кількість конвенцій та рекомендацій, які вже давно втратили свою актуальність, були скасовані чи переглянуті.

Відповідно до загальної теорії права кодекс – це великий зведений акт, що детально та конкретно регулює певну сферу узагальнення та систематизації законодавства за певним напрямом. Фактично в основі будь-якого кодексу лежить процес кодифікації як упорядкування нормативних актів у певній сфері, забезпечення їх узгодженості та компактності.

Історично склалося, що у різних правових системах поняття «кодекс» може мати різний зміст. Тому за кордоном кодекси відрізняються певною специфікою. Так, в США «кодекс» являє собою результат простої консолідації окремих законів і норм загального права, а не основу для вироблення і розвитку нового права. Дослідники теорії права відносять США до держав англо-саксонської або англо-американської системи права, що визначає специфіку джерел права, тих форм, в яких воно виступає. Ряд європейських держав, такі як Франція, Німеччина, Бельгія, в тому числі і Україна, відносяться до країн романо-германської правової системи, що визначає свої методи і способи формування права і надання йому законної форми. Подібна класифікація правових систем, швидше за все, і визначила той факт, що поняття «кодекс» в США отримало інше тлумачення, ніж чим в країнах романо-германської правової системи.

Однак і в державах з романо-германської правової системи існу-

ють кодекси в розумінні правової системи США. Як приклад кодексу, як сукупності нормативних актів, можна навести Кодекс праці Франції. Але це не кодифікація в традиційному сенсі, а, скоріше, інкорпорація і часткова консолідація законодавства, яке не піддавалося яких-небудь істотних змін і переробці. У Франції були здійснені лише збір, компіляція і угруповання за певною системою розсіяного по численних правових актам нормативного матеріалу. Даний кодекс розділений на три основні частини:

- 1) закони, тобто акти парламенту;
- 2) постанови, прийняті урядом з урахуванням думки Державної ради;
- 3) прості декрети, прийняті урядом. Як додаток наведені деякі правові акти, що залишилися поза кодифікації.

Отже, не завжди можна говорити про кодекс як про якусь сукупність норм, компіляції основних положень окремої галузі або підгалузі. Але дані положення не характерні для України, де всі сучасні кодекси являють собою сукупність основоположних норм, деякі пояснення, яких містяться в інших нормативних актах.

Грунтуючись на вищевикладеному, і з точки зору іноземного законодавця, цілком можливо говорити про сукупність конвенцій і рекомендацій МОП як про «міжнародний трудовий кодекс». Правда таку назву, як ми вже зазначали, він носить неофіційно і тільки в наукових публікаціях. Міжнародний трудовий кодекс існує поки тільки як масив актів, вироблених МОП за безпосередньої участі держав-членів.

Таким чином, питання про сутність «міжнародного трудового кодексу» досі залишається відкритим і не має однозначного тлумачення. На наш погляд, міжнародний трудовий кодекс є зведенням конвенцій і рекомендацій, створених МОП за безпосередньої участі представників держав-членів, незалежно від того, ратифіковані вони чи ні.

Тут доречно зауважити, що розвиток законодавства завжди супроводжується обговоренням і формуванням термінології, саме тому зміна і вдосконалення міжнародно-трудова норм неминуче тягне за собою зміну термінологічної сутності поняття «міжнародний трудовий кодекс». Характеристику поняття ускладнює відсутність його офіційного закріплення як на національному, так і на міжнародному рівнях, тому наведене визначення не є остаточним, і пошук точних термінів, що виражають сутність міжнародного трудового кодексу, триватиме одночасно з процесом розвитку і вдосконалення права.

Зауважимо, що вітчизняний законодавець не використовує цей термін, віддаючи перевагу терміну «міжнародні трудові стандарти». Зокрема в «Концепції дальшого реформування оплати праці в Україні» від 25.12.2000 № 1375/2000 йдеться про створення законодавчо-правової бази регулювання оплати праці відповідно до «міжнародних трудових норм» [8]. Згідно з Програмою співробітництва між Міністерством праці та соціальної політики України, соціальними партнерами та Міжнародною організацією праці в межах загальної теми «Гідна праця для країни» пріоритетним напрямком зазначено подальшу гармонізацію законодавства зі «стандартами Європейського Союзу». Тобто на законодавчому рівні в Україні термін «міжнародний трудовий кодекс» не вживається.

Тому вважаємо, що пропозиція висунута К. В. Мельник [9] у своєму дисертаційному дослідженні щодо «МКП» сумнівною. Вчена зазначає, що для покращення адаптації національних трудових норм держав-учасниць до трудових норм МОП потрібно провести кодифікаційну роботу щодо норм Організації, результатом чого повинно стати створення Міжнародного кодексу праці, який був би наділений юридичною силою прямої дії в Європейському суді з прав людини, спеціалізованих

трудовах судах та судах загальної юрисдикції держав – учасниць МОП.

У 2001 під егідою МОП була випущена книга колективу авторів «International labour standards: a global approach», присвячена 75-річчю Комітету експертів щодо застосування конвенцій і рекомендацій. Дана книга містить історію розвитку, зміст основних міжнародних трудових стандартів, однак не дається їх понятійна сутність [10, с. 134]. Але з контексту випливає, що під міжнародними трудовими стандартами розуміється сукупність конвенцій і рекомендацій МОП, присвячених основним інститутам трудового права: свободу асоціацій, колективним переговорам, забороні примусової та обов'язкової праці, рівних можливостей у праці, захист дітей та молоді, політиці зайнятості, розвитку трудових ресурсів, охорони праці, соціального забезпечення, охорони праці людей різних професій: моряків, рибалок, лікарів та інших.

Зі змісту даної книги та інших публікацій МОП можна зробити висновок, що найбільш прийнятним для позначення конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці з точки зору експертів МОП є термін «міжнародні трудові стандарти». У свою чергу, міжнародні трудові стандарти пройшли великий шлях формування, починаючи з 1919 року, що є роком створення МОП, і донині вони постійно оновлюються і удосконалюються.

Таким чином, враховуючи вище зазначені положення, ми цілком погоджуємося з позицією національного законодавця, з приводу використання саме терміну «міжнародні трудові стандарти». Не вбачаємо за доцільне вводити термін «міжнародний кодекс праці» на законодавчому рівні, оскільки вважаємо, що дана категорія, переважно є прийнятною для позначення зводу конвенцій і рекомендацій МОП в аспекті наукових досліджень.

Список використаних джерел

1. *Киселев И. Я.* Международно-правовое регулирование труда (международные стандарты труда): Учебное пособие / И. Я. Киселев. – М., 1995. – С. 13
2. *Киселев И. Я.* Сравнительное трудовое право: учебник / И. Я. Киселев. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. – С. 26.
3. *NORMLEX Information System on International Labour Standards* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO>
4. *Грішнова О. А.* Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / О. А. Грішнова. – 3-тє вид., випр. і доп. – К.: Знання, 2007. – С. 324-326.
5. *Гусов К. Н.* Международное трудовое право: Учеб. / Гусов К. Н., Лютов Н. Л. – М.: Проспект, 2012. – С. 30.
6. *Курс порівняльного трудового права: підручник / Іншин М. І., Мацюк А. Р., Соцький А. М., Щербина В. І.* / За ред. акад. Мацюка. – Х.: НікаНова, 2011. – 980 с.
7. *Чанишева Г.* Вплив міжнародних трудових норм на розвиток трудового права України (окремі питання) / Г. Чанишева // Підприємництво, господарство і право. – 2001. – №5. – С. 67-70
8. *Про Концепцію дальшого реформування оплати праці в Україні: Указ Президента України від 25.12.2000 № 1375/2000 // Офіційний вісник України.* – 2000. – № 52. – С. 92. – Ст. 2257
9. *Мельник К. В.* Гармонізація норм національного трудового законодавства та міжнародних норм у сфері захисту трудових прав працівників: Автореферат дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення»/

К. В. Мельник ; Нац. акад. наук України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. – К. : [б. и.], 2011. - 20 с.

10. *К вопросу* о терминологической сущности понятия «международный трудовой кодекс» // Современные проблемы науки и образования. – № 1. – М., 2010. – С. 134.

Кабаченко М. О. Особливості використання терміну «Міжнародний трудовий кодекс»

Стаття присвячена окремим термінологічним питанням міжнародно-правового регулювання праці. Досліджено співвідношення понять «Міжнародний трудовий кодекс» та «міжнародні трудові стандарти». Доведено доцільність застосування останнього терміну.

Ключові слова: міжнародні трудові стандарти, міжнародний трудовий кодекс, конвенції, рекомендації.

Кабаченко М. А. Особенности использования термина «Международный трудовой кодекс»

Статья посвящена отдельным терминологическим вопросам международно-правового регулирования труда. Исследовано соотношение понятий «Международный трудовой кодекс» и «международные трудовые стандарты». Доказана целесообразность применения последнего срока.

Ключевые слова: международные трудовые стандарты, международный трудовой кодекс, конвенции, рекомендации.

Kabachenko M. Features of the term «international labor code»

The article is devoted to individual terminological issues of international legal regulation of labor. Studied the ratio of the concepts of «international labor code» and «international labor standards». The expediency of application deadline.

Key words: international labor standards, international labor code convention recommendations.