

УДК 341.232:349.22

**Д.М. ВЕЛИЧКО**, Харківський національний університет внутрішніх справ

## КЛАСИФІКАЦІЯ ДЖЕРЕЛ МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

**Ключові слова:** міжнародно-правове регулювання праці, класифікація джерел права

Метою проведення даного дослідження є виявлення тих основних критеріїв та ознак, що дозволяють розмежувати між собою джерела міжнародно-правового регулювання праці, тобто представити суб'єктивне бачення класифікації розглядуваних джерел. Задля досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі задачі: визначити сутність такого явища як класифікація; виокремити ті ознаки та риси, за якими можливе розмежування джерел міжнародно-правового регулювання праці; на основі проведених дій надати класифікацію розглядуваних джерел.

Дане питання підіймалося теоретиками права при розгляді класифікації джерел права, джерел міжнародно-правового регулювання такими науковцями як О.Ф. Скакун [1], А.И. Бобильов [2], Г.Ф. Шершеневич [3] та іншими. Однак, саме класифікація джерел міжнародно-правового регулювання праці є тим питанням, що потребує дослідження.

Суспільні відносини є різними за своїм змістом і характером. Більша їх частина регулюється правом, що породжує багатоманітність та велику кількість правових актів. З цього приводу виникають певні труднощі з чіткого уявлення співвідношення змісту правових актів, визначення їх ієрархії, доцільністю застосування у певних випадках, пріоритету одних правових актів перед іншими, їх взаємодії між собою, положення конкретного акту в правовій системі, цільового та функціонального зв'язку між актами, адекватною мірою правового регулювання, а стосовно міжнародно-правових актів - ще й плу- танини відносно їх назв та юридичної сили.

Внаслідок цього виникає ситуація, при якій стає важким та значною мірою неякісним вирішення певних завдань у сфері належного функціонування та існування відповідних органів, організацій, установ та, взагалі, держави. При цьому, як результат, можливі численні порушення принципу законності при застосуванні тих чи інших правових актів, що в свою чергу віддаляє Україну від обраного напрямку розвитку держави як "демократичної, соціальної, правової" [4]. Таким чином, необхідне всебічне впорядкування джерел міжнародно-правового регулювання праці з метою чіткого розуміння їх місця, змісту, юридичної сили. Саме за допомогою класифікації можливе вирішення даного завдання. Класифікація джерел міжнародно-правового регулювання праці чітко виокремить їх відмінності та схожі ознаки, дозволить більш конкретно та детально розглянути кожний із правових актів, що відносяться до джерел міжнародно-правового регулювання праці.

Класифікація, згідно з тлумачним словником української мови, це: 1) система розподілу предметів або понять якої-небудь галузі на класи, відділи, розділи та інше за певними спільними ознаками; 2) розподіл предметів або понять якої-небудь галузі за певними спільними ознаками [5, с.111]. Отже, аналіз джерел міжнародно-правового регулювання праці дозволяє виділити та виокремити спільні ознаки між ними та розподілити джерела на певні групи, тобто, класифікувати їх. Виділені внаслідок аналізу спільні ознаки є тими критеріями, за якими відбувається класифікація. Класифікація правових актів за видами дозволяє офіційно розрізняти їх [6]. Практика показала, що класифікація є суто суб'єктивним явищем і проводити розподіл джерел міжнародно-правового регулювання праці можливо за багатьма критеріями.

Загальним і природним є розподіл джерел міжнародно-правового регулювання праці за критерієм створення та формою існування: міжнародний договір, міжнародний звичай, акти міжнародних організацій [7].

Міжнародний договір – угода двох або більше держав щодо встановлення, зміни або припинення взаємних прав та обов'язків у політичних, економічних соціальних, культурних або інших відносинах [8, с.207-211]. Згідно ст.2 Закону України “Про міжнародні договори України” від 29.06.2004 р., “Міжнародний договір України - договір, укладений у письмовій формі з іноземною державою або іншим суб'єктом міжнародного права, який регулюється міжнародним правом, незалежно від того, міститься договір в одному чи декількох пов'язаних між собою документах, і незалежно від його конкретного найменування (договір, угода, конвенція, пакт, протокол тощо)”. Стосовно міжнародно-правового регулювання праці, міжнародний договір – це угода між двома або більше державами щодо встановлення, припинення, зміни взаємних прав та обов'язків у відносинах в сфері праці. Окрім цього, договори можуть укладати і організації між собою. В міжнародному праві точаться дискусії стосовно того, які наслідки мають укладені таким чином договори для держав-членів організації. Ст.34 Віденської конвенції про право міжнародних договорів зазначає, що в загальному випадку договір не створює зобов'язань або прав для третьої держави без її на те згоди. Обов'язки та права виникають для однієї або більше держав-членів міжнародної організації з положень договору, учасником якого є ця організація, за наявності відповідних умов. Таким договором, наприклад, є Угода між Міжнародною організацією праці та Всесвітньою організацією охорони здоров'я.

Залежно від суб'єкту, що укладає міжнародний договір, останній можна поділити на наступні види: міждержавний (укладений від імені держави), міжурядовий (укладений між урядами), міжвідомчий (укладений між відомствами). Міждержавними договорами в сфері праці є, наприклад, Договір про заснування Європейського економічного співтовариства від 25.03.1957 р., Договір про Європейський союз від 17.02.1992 р., Угода про

партнерство та співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами (Угоду ратифіковано Законом № 237/94-ВР від 10.11.1994 р.). Міжурядовими слід вважати такі договори: Угода між Урядом України та Урядом Республіки Молдова про трудову діяльність і соціальний захист громадян України та Республіки Молдова, які працюють за межами кордонів своїх держав від 11.12.1993 р. Прикладами міжвідомчих договорів є: Договір між Міністром праці України і Міністром праці та соціальної політики Республіки Польща про співробітництво в галузі праці та соціальної політики від 16.02.1994 р., Договір між Державним департаментом України з питань виконання покарань та Дирекцією з питань розвитку і співробітництва Швейцарії стосовно фінансового та технічного співробітництва за проектом “Установа-модель в Білій Церкві” від 21.09.2001 р.

За кількістю сторін міжнародний договір може бути двостороннім і багатостороннім. Так, двостороннім договором є, наприклад, Угода між Урядом України і Урядом Російської Федерації про трудову діяльність і соціальний захист громадян України і Росії, які працюють за межами кордонів своїх країн від 14.01.1993 р.; багатостороннім – Угода про співробітництво в галузі охорони праці від 09.12.1994 р. між державами - країнами СНД. При цьому договори, в яких можуть брати участь інші сторони, є відкритими, там, де існують певні обмеження – закритими. Як правило, міжнародний договір укладається у письмовій формі. Усна форма договору (джентльменська угода) в сучасному міжнародному праві зустрічається рідко. Порядок укладення та розірвання договорів, систему їх дії на міжнародній арені та у внутрішньому правопорядку встановлено у Віденській конвенції про право міжнародних договорів 1969 р. Україна є учасницею цієї конвенції згідно з Указом Президії Верховної ради Української РСР від 14.04.1986 р.

Правовий звичай є одним із стародавніх джерел права, і в подальшому визнавався як

самостійний вид діючого права. Правовий звичай або звичайне право – це правила, що фактично склалися на протязі тривалого часу в результаті багатократного повторення, регулюючи суспільні відносини в певній сфері, які визнаються суспільством і державою як загальнообов’язкові норми права [2, с.8]. Для того, щоб однотипна поведінка суб’єктів міжнародного права стала міжнародним звичаєм необхідно визнання за нею якості правової норми. Після закріплення міжнародного звичаю в міжнародних актах він все рівно продовжує діяти для інших суб’єктів міжнародного права, що не приймають у часті у відповідному договорі. Однак, можуть мати місце випадки, коли спочатку розробляється договірна норма, а потім вона переростає у міжнародно-правовий звичай. Міжнародний звичай за формою створення та фіксації є дуже складним, тому часто для його закріплення використовують рішення міжнародних судових органів, акти міжнародних організацій, доктрини спеціалістів. Так, іноді держави передають в суд справу задля встановлення звичайної норми, оскільки одна держава вважає, що така норма існує і вона порушена, а інша вважає, що такої норми взагалі немає.

До актів міжнародних організацій відносяться конвенції, рекомендації, резолюції, директиви, регламенти та інші види та форми закріплення норм, що видаються правотворчими органами міжнародних та регіональних організацій. За характером виконання акти міжнародних організацій можуть бути імперативними та рекомендаційними. Так, до імперативних відносяться ратифіковані конвенції, регламенти, директиви, а до рекомендаційних – рекомендації МОП, рекомендації ЄС та інші, що не носять обов’язкового характеру.

*За рівнем прийняття слід розрізняти джерела міжнародно-правового регулювання праці, норми яких видаються в рамках міжнародних організацій та джерела, норми яких приймаються в рамках регіональних міждержавних об’єднань.*

До міжнародних організацій, що приймають акти, за допомогою яких регулюється праця, в першу чергу відноситься Міжнародна організація праці, оскільки основною метою її діяльності є правотворчість у сфері регулювання трудових відносин, а також Організація Об’єднаних Націй. Саме в актах, прийнятих даною організацією, закріплені основні принципи міжнародно-правового регулювання праці. Таким актами є: Загальна декларація прав людини, що схвалена Генеральною Асамблеєю ООН у формі резолюції, Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права та Міжнародний пакт про громадянські та політичні права, які за своєю юридичною природою є багатосторонніми міжнародними договорами. До актів, що приймаються регіональними міждержавними об’єднаннями, відносяться акти, прийняті Радою Європи, Європейським Союзом, Співдружністю Незалежних Держав, Організацією економічного співробітництва та розвитку та іншими регіональними організаціями, що об’єднують декілька держав.

Джерела міжнародно-правового регулювання за *змістом акта*, в якому закріплені норми права, покликані регулювати трудові відносини, можуть бути загальними та конкретизуючими (спеціальними). Загальні акти регулюють відносно широке коло суспільних відносин і закріплюють основні положення та засади у відповідних сферах регулювання. Такими є Загальна декларація прав людини, Європейська соціальна хартія, Європейська конвенція про захист прав людини та основних свобод 1950 року, Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права та інші. Конкретизуючі акти розкривають зміст певного права, певного положення, певного принципу, тобто деталізують та більш широко пояснюють їх. Такі акти ще можна назвати спеціальними в зв’язку з тим, що вони регулюють спеціальні питання у сфері праці та мають вузьку сферу регулювання. До них відносяться конвенції, рекомендації, директиви та інші акти міжнародних та регіональних організацій. Наприклад, закріплене

в п.1 ст.23 Загальної декларації прав людини право кожної людини на справедливі і сприятливі умови праці [9] конкретизується Рекомендацією МОП щодо захисту працівників від іонізуючої радіації № 114, Рекомендацією МОП щодо охорони здоров'я працівників на місцях роботи № 97, Рекомендацією щодо загальних принципів інспекції умов праці моряків № 28, Конвенцією № 178 від 22.10.1996 р. та іншими відповідними актами.

За критерієм *офіційності* джерела міжнародно-правового регулювання праці можна розподілити на офіційні та неофіційні: до перших відносяться договори, нормативні акти, до других – правові звичаї, принципи права, доктринальні праці вчених.

За *характером дії* є джерела міжнародно-правового регулювання праці прямої сили та ті, що підлягають реалізації за допомогою певних способів (імплементації, ратифікації). Наприклад, регламенти є актами прямої дії і не потребують ніяких додаткових дій з боку держав задля їхнього застосування, а задля реалізації норм конвенції необхідна її ратифікація.

За критерієм *безпосередності регулювання* трудових відносин є джерела міжнародно-правового регулювання праці прямі та непрямі. До прямих відносяться ті, що безпосередньо встановлюють певні норми в сфері регулювання праці. Такими є, наприклад, міжнародні договори нормативного змісту в сфері трудових відносин; міжнародні договори, певні статті яких встановлюють норми, правила, стандарти в сфері праці; загально-визнані норми та принципи міжнародного трудового права. До непрямих відносяться ті джерела, які регулюють трудові відносини, так би мовити, “взагалі”, тобто конкретно вони не встановлюють ніяких норм в сфері регулювання праці, але саме на основі їх та саме їм повинні відповідати прямі джерела міжнародно-правового регулювання праці. Такими джерелами є принципи міжнародного права, акти застосування права.

За *формою закріплення* слід виділити на-

ступні джерела міжнародно-правового регулювання праці: конвенції, рекомендації, регламенти, директиви, модельні акти, хартії, декларації, акти, угоди, договори, статuti, пакти, протоколи, розпорядження, рішення, резолюції.

За *предметом регулювання* джерела міжнародно-правового регулювання праці поділяються на акти, що: здійснюють захист основних прав та свобод людини в області праці; відносяться до забезпечення зайнятості, захисту від безробіття; регулюють умови праці; акти, що регулюють безпеку та гігієну праці; регулюють працю працівників, яким необхідний підвищений правовий захист; регулюють працю окремих категорій працівників; регулюють співпрацю організацій працівників, роботодавців, держави, мирні способи вирішення трудових конфліктів; регулюють міграцію працівників.

Отже, під час дослідження джерел міжнародно-правового регулювання праці нами виділено найбільш характерні ознаки, які були покладені в основу розподілу джерел на види; визначено сумісність одних норм із іншими; вивчений попередній досвід вчених з питань класифікації джерел права (міжнародного, міжнародного трудового); узагальнено здобуті знання і, в результаті, враховуючи вимоги до розподілу об'єктів на види (групи, класи, підвиди), розроблена та надана зазначена вище класифікація джерел міжнародно-правового регулювання праці.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Скакун О.Ф. Теория государства и права: Учебник. -Харьков: Консум; Ун-т внутр. дел, 2000. –704 с.
2. Бобылев А.И.. Источники (формы) права // Право и государство: теория и практика. -2005. -№ 1.
3. Шершеневич Г.Ф. Учебник русского гражданского права. -М., 1995.
4. Конституція України від 28.06.1996 р. // ВВР України. -1996. -№ 30. -С.141.
5. Глумачний словник української мови:



Близько 7000 слів /За ред. Д.Г. Гринчишина.-К.: Освіта, 1999. –302 с.

6. Конституция, закон, подзаконный акт. - М.: Юрид. лит., 1994.

7. Бирюков П.Н. Международное право:

Учебное пособие. -М.: Юристъ, 1998.

8. Мацько А.С. Міжнародне право: Навч. посіб. -К.: МАУП, 2003. -216 с.

9. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р.

*Величко Д.М. Класифікація джерел міжнародно-правового регулювання праці // Форум права. -2008. -№ 1. -С.60-64 [Електронний ресурс]. -Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2008-1/08vdmprp.pdf>*

Досліджені основні критерії, за якими можливо проводити класифікацію джерел міжнародно-правового регулювання праці; висвітлені питання щодо сутності такого явища, як класифікація; виокремленні ознаки та риси, за якими можливе розмежування джерел міжнародно-правового регулювання праці.

\*\*\*

*Величко Д.М. Классификация источников международно-правового регулирования труда*

Исследованы основные критерии, по которым можно проводить классификацию источников международно-правового регулирования труда; освещены вопросы сущности такого явления, как классификация; выделены признаки и черты, по которым возможно размежевание источников международно-правового регулирования труда.

\*\*\*

*Velichko D.M. Classification of sources in international legal regulation of work*

The basic criteria on which it is possible to carry out classification of sources of international legal regulation of work are investigated; questions of essence of such phenomenon, as classification are covered; attributes and features on which delimitation of sources of international legal regulation of work is possible are allocated.