

# К вопросу о понятии «Международное трудовое право»<sup>1</sup>

Лютов Н.Л.\*

С учетом доктрины международного права в статье анализируется сочетание международного и национального уровня правового регулирования отношений в сфере труда. Формулируется вывод о том, что по ряду существенных элементов современное международное трудовое право не вписывается в рамки исключительно международного (публичного) права. Поскольку говорить о международном трудовом праве как самостоятельной правовой отрасли некорректно, предлагается использовать этот термин в отношении комплексной научной и учебной дисциплины, предметом изучения которой является действие не только международных и национальных источников права, но и источников, которые нельзя отнести ни к национальной, ни к международной правовой системе.

В статье также доказывается, что распространенное в настоящее время отнесение правового регулирования трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, к предмету международного частного права необоснованно по причине принципиальной значимости публично-правового компонента в трудовом праве. Этот правовой институт предлагается рассматривать и изучать в рамках национальной системы трудового права.

**Ключевые слова:** международное право; международное частное право; международное трудовое право; отрасли права; соотношение национального и международного права.

В настоящее время среди специалистов по трудовому и международному праву нет единства по поводу отраслевой принадлежности такого явления как международное трудовое право (далее – МТП)<sup>2</sup>. Более того, в ряде учебников и учебных пособий заметно стремление авторов избежать этого непростого вопроса. Между тем, отраслевая иден-

---

<sup>1</sup> Публикуется в порядке дискуссии.

\* Лютов Никита Леонидович – к.ю.н., доцент МГЮА им. О.Е. Кутафина. [nlioutov@mail.ru](mailto:nlioutov@mail.ru).

<sup>2</sup> Использование термина «МТП» не подразумевает одновременного определения отраслевой принадлежности этого явления. Сам по себе этот термин повсеместно используется в отечественной и зарубежной правовой литературе.

тификация МТП совершенно необходима с теоретической точки зрения – хотя бы для того, чтобы чётко понимать, о какого рода явлении вообще идет речь.

Наиболее распространено отнесение МТП к одной из отраслей международного права<sup>3</sup>. В российской правовой традиции эта позиция впервые была сформулирована С.А. Ивановым<sup>4</sup>. Существуют и иные точки зрения. Так, Н. Вальтикос в своей фундаментальной монографии «Международное трудовое право» определял это понятие как «ту часть трудового права, которая имеет международные источники»<sup>5</sup>, указывая при этом, что трудовые отношения, осложненные иностранным элементом, входят в предмет международного частного права. Ж.-М. Сервэ приводит определение МТП как «отрасли права, имеющей международное и, более конкретно, универсальное происхождение». При этом не совсем ясно, имеется ли в виду самостоятельная отрасль права или речь идет об отрасли международного права<sup>6</sup>. При этом из понятия МТП предлагается исключить региональное правовое регулирование труда и вопросы коллизионного применения национального трудового законодательства. Л. Свелстон пишет<sup>7</sup>, что МТП «распространяется на материальную часть правовых норм, создаваемых на международном уровне, а также на процедурные нормы, относящиеся к их принятию и применению». Группа авторитетных юристов в области трудового права из США в объемном учебнике по МТП определяет<sup>8</sup> это понятие следующим образом: «МТП – это новая область изучения, отдельная от сравнительного трудового права. Она включает «законодательство», пересекающее рамки национальных границ – законодательство в кавычках, поскольку это не полностью определенный корпус обязательных для применения юридических норм наднационального уровня». При этом в самом учебнике рассматриваются не только публичные источники, в первую очередь, – акты МОТ, но и деятельность международных неправительственных организаций, односторон-

---

<sup>3</sup> Бекашев, С. 8. И.Я. Киселев говорил о международно-правовом регулировании труда как синониме понятия «международное трудовое право» и подразумевал под этим термином отрасль международного права. См.: Киселев (1999), С. 447-449. См. аналогичную трактовку: Лушников, Лушникова, С. 60, Thomas, Oelz, Beaudonnet, P. 253 и др.

<sup>4</sup> Иванов.

<sup>5</sup> Valticos, P. 17.

<sup>6</sup> Servais, P. 19.

<sup>7</sup> Swepston, P. 141.

<sup>8</sup> Atleson, Compa et al, P. 1.

ние акты государств, корпоративные кодексы поведения и национальные судебные решения. Д.В. Черняева рассматривает международное публичное трудовое право как «комплексную подотрасль трудового и международного публичного права»<sup>9</sup>, а И.В. Шестерякова считает<sup>10</sup>, что международное трудовое право следует выделить «не в подотрасль международного, а в самостоятельную отрасль права».

Для определения отраслевой принадлежности МТП очень важно учитывать позиции теории международного права применительно к вопросу о соотношении национальной и международной правовых систем.

Международное право – это правовая система, «парной» по отношению к которой выступает национальная правовая система в целом, а не отдельные отрасли национального права, такие как гражданское, трудовое, уголовное и т.д. В этом отношении в правовой науке исторически сложилось два основных подхода, подразумевающих, что международное и национальное право представляют собой единую систему, в которой возможно установить приоритет международного либо национального права (монизм), либо что национальная и международная правовые системы автономны друг от друга. Во втором случае, соответственно, нельзя установить преимущество какой-либо одной из них. Данный подход чаще всего называют дуализмом. В рамках монистической доктрины были сформулированы точки зрения о примате внутригосударственного права перед международным (основоположник этой концепции – Г.В.Ф. Гегель<sup>11</sup>, в советское время она получила распространение в сталинский период, ее основным сторонником был А.Я. Вышинский<sup>12</sup>, а также противоположный, подразумевающий примат международного права, впервые предложенный Г. Кельзен<sup>13</sup>.

В современной отечественной доктрине международного права преобладает умеренный дуалистический подход, подразумевающий, что национальное и международное право хотя и тесно связаны между собой и оказывают взаимное влияние, но не находятся в иерархическом подчинении в отношении друг друга<sup>14</sup>. Основная суть критики монистического подхода в целом связана с тем, что точно также как «...

---

<sup>9</sup> Черняева, С. 21.

<sup>10</sup> Шестерякова, С. 15.

<sup>11</sup> Гегель, С. 425-428.

<sup>12</sup> Вышинский, С. 481.

<sup>13</sup> Kelsen, P. 110.

<sup>14</sup> Подробнее об этом см., например: Усенко, С. 122-152.

внутригосударственное право не обладает силой изменять или создавать нормы международного права, последнее ни в коей мере не обладает силой изменять или создавать нормы внутригосударственного права»<sup>15</sup>. Кроме того, поскольку не существует и не может существовать какой-либо надгосударственной власти, международное право по определению носит координационный характер, в то время как национальная правовая система всегда субординационна: все субъекты права подчиняются внутригосударственному регулированию. В настоящее время позиция умеренного дуализма разделяется не только ведущими учеными-международниками, но и теоретиками права<sup>16</sup>.

Вместе с тем, на фоне классической системы международных отношений в мировой экономике и политике в последние десятилетия произошли очень существенные изменения. После окончания Второй мировой войны США и контролируемые ими международные финансовые организации так называемой Бреттон-Вудской системы (МВФ, ВБ и ВТО) стали проводить политику свободного движения капиталов, приведшую в итоге к финансовой глобализации. Помимо перетекания инвестиций и рабочих мест из развитых в развивающиеся государства, это явление вызвало и чрезвычайно опасные социальные последствия. Речь идет о так называемой «гонке на дно», когда развивающиеся страны конкурируют между собой за привлечение иностранных инвестиций путем снижения социальных стандартов и демонтажа трудового законодательства. Оказавшись в зависимости от инвестиций со стороны многонациональных корпораций (МНК), развивающиеся государства оказываются обреченными оставаться в международной экономической нише экспортеров за счет дешевого труда, т.е. заниматься «социальным демпингом».

Концентрация капитала среди крупнейших МНК привела к тому, что с экономической и политической точки зрения некоторые из них стали более мощными и влиятельными, чем отдельные, даже не самые малозначительные государства. По сути, сложилась ситуация, когда МНК, находясь в юрисдикции одного государства, действуют на территории всего земного шара, подчиняясь национальным правовым режимам каждой из стран, где они осуществляют свою деятельность. Фактическое «соотношение сил» между государствами и крупнейшими корпорациями претерпело принципиальные изменения.

---

<sup>15</sup> Оппенгейм, С. 55-56.

<sup>16</sup> См. Марченко (2001), С. 184-228, Марченко (2008), С. 330-355.

В отечественной<sup>17</sup> и зарубежной правовой науке предпринимались попытки совместить международное публичное и международное частное право в связи с распространением внешнеторговой деятельности. Наиболее известна в этом отношении концепция американского ученого – Ф. Джессопа, выдвинувшего тезис о существовании «транснационального права». Считая, что классическое международное право не отвечает потребностям современных экономических отношений, он предложил концепцию комплексной отрасли права, «которая бы регулировала все события и действия, выходящие за рамки национальных границ. Сюда включается международное публичное и частное право, а также другие правила, которые не полностью подходят под эти стандартные категории»<sup>18</sup>. Под «другими правилами» понимается, прежде всего, так называемое «мягкое право» (см. далее) и *lex mercatoria* (лат. – «торговое право»), т.е. свод вырабатываемых и самостоятельно применяемых участниками международного экономического оборота частных правил и принципов, которые формируются без участия государств<sup>19</sup>.

Представители классического международного права довольно резко отреагировали на попытку объединения международного и национального права в рамках одной правовой отрасли. Поскольку идея транснационального права по своей сути отражает монистический подход к соотношению международной и национальной правовых систем, то и возражения ученых-международников<sup>20</sup>, придерживающихся дуалистической концепции, схожи с возражениями против монизма (см. выше). Р.А. Мюллерсон, например, указывает, что нормы частного международного права и соответствующие нормы публичного права образуют полисистемный юридический комплекс в силу особенно тесного взаимодействия. Но при этом они остаются частями соответствующих правовых систем»<sup>21</sup>. Если понимать транснациональное право как систему, в которой равноправны государства и многонациональные компании, такой подход будет и некорректен и вреден. Некорректен он будет по той причине, что очевидно, что на территории конкретного государства компания будет вынуждена подчиняться

---

<sup>17</sup>Корецкий.

<sup>18</sup>Jessup, P. 2. См. также: Zumbansen.

<sup>19</sup>См.: Stein, P. 31-43; Cordes, P. 53-67.

<sup>20</sup>См., например, Лукашук, С. 16-17.

<sup>21</sup>Müllerson R. Ordering Anarchy. The Hague, 2000. P. 210.

национальному законодательству, т.е. этому государству. А вреден – потому что такое «повышение статуса» МНК чревато еще большим произволом с их стороны и усилением проблемы «гонки на дно». Тем не менее, очевидно, что «закрывать глаза» на существование как мощных МНК, так и пока достаточно слабых попыток контроля за их деятельностью, просто нецелесообразно.

## **Трудовое право и международное частное право**

*В связи с этими тенденциями с юридической точки зрения особенно остро встал вопрос о соотношении международного публичного и международного частного права. Известно, что термин «международное частное право» (далее – МЧП) достаточно условен, поскольку он используется не в отношении международных (межгосударственных) правовых актов, а применительно к национальному законодательству, регулирующему коллизию национальных правовых систем. В США, например, во избежание терминологической неточности в отношении этого явления используется понятие «конфликт законодательства» (англ. – conflict of laws).*

Практически все современные отечественные учебники по МЧП содержат главы о «трудовых отношениях в международном частном праве»<sup>22</sup>. Чаще всего для включения отношений в сфере труда, осложненных иностранным элементом, в состав учебной литературы по МЧП не предлагается какой-либо аргументации. В тех же случаях, когда приводятся обоснования, они формулируются как аксиомы, не нуждающиеся в доказывании. Вот, например, как обосновывает включение отношений в сфере труда в предмет МЧП Г.К. Дмитриева: «Они (брачно-семейные и трудовые отношения – Н.Л.) принадлежат к тому же типу отношений, которые регулируются нормами гражданского права, и по своей природе являются частноправовыми (например, заключение и расторжение брака, отношения между супругами, между родителями и детьми, заключение трудового договора, который является разновидностью гражданско-правового договора найма (курсив мой – Н.Л.) и т.д.). Не удивительно, что во многих странах семейное право и трудовое право не выделяются в качестве самостоятельных правовых отраслей, а входят в систему гражданского (частного) права»<sup>23</sup>. По сути, выраженная позиция отражает взгляды «радикаль-

---

<sup>22</sup> Ануфриева; Богуславский; Дмитриева; Иншакова и др.

<sup>23</sup> Дмитриева, С. 11.

ных цивилистов» о том, что трудовое право нельзя считать самостоятельной отраслью права. Поскольку эта точка зрения противоречит не только доминирующим в теории права<sup>24</sup> и единодушным в трудовом праве взглядам, представляется, что она может предлагаться студентам лишь в качестве дискуссионной, а не самой собой разумеющейся. И в гражданском праве вопрос о соотношении с трудовым рассматривается как дискуссионный и связанный с фундаментальным вопросом о том, следует ли считать труд человека товаром<sup>25</sup>. Утверждение о том, что «во многих странах» трудовое право не выделяется в качестве самостоятельной отрасли применимо лишь в отношении тех стран, где систематизация права в принципе не предполагает четкого деления права на отрасли. При этом трудовому праву в этих странах посвящаются объемные учебники, рассматривающие трудовое право как учебную дисциплину и, разумеется, использующие термин «трудовое право» без употребления слова «отрасль»<sup>26</sup>. Но то же самое применительно к этим странам можно сказать и о самом гражданском праве. При этом отношения в сфере труда отграничиваются от гражданско-правовых с целью принятия решения о применении трудового либо гражданского законодательства, а главным критерием отграничения выступает зависимый либо независимый характер труда<sup>27</sup>.

Для отграничения отраслей права друг от друга важен не только предмет правового регулирования, но и метод, а также базовые принципы, на которых основывается та или иная отрасль права. И с этой точки зрения вопрос о соотношении гражданского и трудового права приобретает в известной степени идеологический характер: специалисты, ориентирующиеся на либеральную идеологию *laissez-faire*, склонны отождествлять принципы и цели гражданского права, прежде всего, автономию воли и равенство сторон, а также минимальное вмешательство государства в отношения между субъектами, с целями и принципами трудового права. Исследователи же, считающие значимой социальную функцию государства, делают акцент на том, что важнейшая цель трудового права заключается во вмешательстве в договорную свободу

---

<sup>24</sup> См., например, Нерсисянц, С. 342; Марченко (2001), С. 345-348; Алексеев, С. 174; Матузов, Малько С. 314-319 и др.

<sup>25</sup> См.: Сергеев, Толстой, С. 15-16.

<sup>26</sup> См., например, для Великобритании: Deakin and Morris – 1094 pp.; Collins, Ewing, McColgan – 1100 pp.; Selwyn – 566 и др. Для США: Rothstein et al – 1016 pp.; Moran J.J. – 552 pp. и др.

<sup>27</sup> См., например: Freedland – 566 pp; Casale – 320 pp.

работника и работодателя и установлении законодательных барьеров для защиты экономически более слабой стороны. И в этом смысле представляется, что большее право на аксиоматическое утверждение в условиях начала ХХI в. имеет именно второй подход. Очевидно следует отнести к императивным нормам общего международного права (*jus cogens*) первый из принципов, закрепленных в Филадельфийской декларации МОТ 1944 г.<sup>28</sup>, гласящий, что труд не является товаром.

В правовой науке достаточно устоялся подход, в соответствии с которым одной из важнейших отличительных черт трудового права как отрасли является сочетание в нем частно- и публично-правовых элементов. Авторитетный теоретик права проф. Ю.А. Тихомиров пишет, что элементы публичного и частного в трудовом праве переплетаются «весьма причудливо»<sup>29</sup>. Применительно к трудовому праву проблема соотношения частных и публичных начал была подробно рассмотрена М.В. Лушниковой, А.М. Лушниковым и Н.Н. Тарусиной<sup>30</sup>. Один из классиков гражданского и международного частного права – Л.А. Лунц – также отмечал<sup>31</sup>, что нельзя сказать, чтобы было ясно, какие вопросы в трудовом праве относятся к публично-правовым, а какие к частноправовым элементам. Во всех случаях серьезные дискуссии ведутся не о самом наличии публичного начала в трудовом праве, а о его соотношении с частным.

В связи с изложенным, включение разделов о трудовых отношениях, осложненных иностранным элементом, в структуру международного частного права представляется неоправданным. Предмет коллизионного национального законодательства, касающегося отношений в сфере труда, совпадает с предметом обычного трудового законодательства, в связи с чем нет никаких оснований для невключения коллизионных трудовых отношений в систему отрасли трудового права в качестве одного из институтов. Поскольку и термин «международный» (касающийся отношений между государствами), и термин «частный»

---

<sup>28</sup> Декларация относительно целей и задач Международной организации труда 1944 г. Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XVI. М., 1957. С. 351-372. Эта декларация является приложением к Уставу МОТ, ратифицированному всеми 183 государствами – членами этой Организации.

<sup>29</sup> Марченко (2001), С. 400. Более подробно о балансе частного и публичного права см.: Бакаева, С. 20-27.

<sup>30</sup> См. об этом подробнее: Лушникова, Лушников, Тарусина – 413 с.

<sup>31</sup> Лунц, С. 477.

(неуместный в отношении трудового права как частно-публичной отрасли) не дают корректной характеристики данного правового института, распространенный сейчас термин «международное частное трудовое право»<sup>32</sup>, как представляется, следует выводить из научного и учебного оборота. Более логичным выглядит использование термина «трансграничное правовое регулирование труда».

### **Что включает в себя термин «международное трудовое право»?**

*В том же, что касается термина «международное трудовое право», то, как уже было сказано выше, в большинстве случаев под этим термином понимается отрасль международного (публичного) права. Тем не менее, определение МТП исключительно как отрасли международного права в настоящее время не сможет отразить этого правового явления во всей его полноте.*

По целому ряду параметров МТП выходит за строгие рамки системы международного права. Речь идет о следующих аспектах МТП:

А) Трехсторонняя структура Международной организации труда. При создании МОТ в 1919 г. имелась в виду цель не только более демократического представительства работников и работодателей при принятии международных договоров в сфере труда, но и защиты капиталистических государств от распространения мировой революции. Трехсторонняя структура органически отторгала государства социалистического лагеря, поскольку те не могли продемонстрировать наличия независимых от государства представителей работников и работодателей. После окончания холодной войны эта проблема утратила свое значение, однако остался вопрос в отношении МОТ, как международной (т.е. межгосударственной организации). С одной стороны, с помощью трехстороннего участия государств и крупнейших национальных объединений работников и работодателей обеспечивается более широкое и демократичное представительство участников отношений в сфере труда каждого государства. С другой стороны, возникают вопросы формально-юридического характера. Например, наибольшая фактическая нагрузка по контролю за соблюдением конвенций и рекомендаций МОТ возлагается на Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций и Комитет по свободе объединения. Комитет

---

<sup>32</sup> Этот термин чаще используется в западной правовой литературе. И.Я. Киселев предпочитал использовать термин «Международный труд». См.: Киселев (1997) – 232 с.

экспертов назначается руководящим органом МОТ – трехсторонним Административным советом, а Комитет по свободе объединения сам построен по трехстороннему признаку. Очень важно, что последний имеет право самостоятельно и весьма расширительно формулировать принципы<sup>33</sup>, касающиеся свободы объединения, выходящие далеко за рамки формального текста конвенций МОТ, посвященных этому вопросу<sup>34</sup>. С учетом того, что статус ни того, ни другого контрольного органа МОТ не закреплён в Уставе Организации, возникает вопрос, насколько решения этих органов носят обязательный характер в отношении суверенных государств-членов МОТ, не выразивших свое недвусмысленное согласие на подчинение этим решениям? Вряд ли ответ на этот вопрос можно найти исключительно в рамках международного публичного права, касающегося лишь отношений между суверенными государствами.

Б) Большое значение «мягкого права» В науке международного права нет однозначного отношения к феномену так называемого «мягкого права». И.И. Лукашук пишет, что этот термин используется для описания двух явлений: «в первом случае речь идет об особом виде международно-правовых норм, в другом – о неправовых международных нормах»<sup>35</sup>. Имеется в виду, что в первом случае говорится о расплывчатых и неопределенных формулировках международных договоров, а во втором – о рекомендательных актах. В этом, втором, смысле термин «мягкое право» употребляется наиболее часто. Сам И.И. Лукашук воздерживается от оценки места рекомендательных актов в системе международного права, лишь справедливо указывая, что значение таких актов достаточно велико<sup>36</sup>. Более определенно на этот счет высказывался Г.И. Тункин, говоря, что «... важно не смешивать фактическую действенность рекомендаций международных организаций с их юридической обязательностью»<sup>37</sup>. Далее он писал, что даже если государство добровольно осуществляет нормы рекомендации, оно в силу этого не становится связанным международными обязательствами<sup>38</sup>. При

---

<sup>33</sup> См.: ILO. 276 pp.

<sup>34</sup> Прежде всего, речь идет о Конвенции 1948 г. о свободе ассоциаций и защите права на организацию (№ 87) и Конвенции 1949 г. о применении принципов права на организацию на ведение коллективных переговоров (№ 98).

<sup>35</sup> Лукашук, С. 138.

<sup>36</sup> Там же. С. 138-141.

<sup>37</sup> Тункин, С. 158.

<sup>38</sup> Там же.

этом Г.И. Тункин также подчеркивал, что установление юридической природы рекомендаций имеет как теоретическое, так и практическое значение<sup>39</sup>. Таким образом, говорить о том, что рекомендации следует относить к числу источников международного права, входящих в ее систему, вряд ли возможно.

Для международного трудового права значение «мягкого права» особенно велико с учетом не только 200 рекомендаций МОТ, но большого количества кодексов практики, резолюций Международной конференции труда, региональных рекомендательных актов и актов многонациональных корпораций. Наконец, особое значение имеют декларации МОТ, лишь одна из которых – Филадельфийская декларация 1944 г. относительно целей и задач МОТ имеет силу международного договора (см. выше). Для современного международного трудового права среди этих деклараций особенно важна Декларация 1998 г. об основополагающих принципах и правах в сфере труда. О ее статусе будет сказано далее. Один из ведущих специалистов по международному и сравнительному трудовому праву – проф. Р. Бланпэн считает<sup>40</sup>, что будущее МТП предполагает доминирование именно «мягкого права». В любом случае, составить себе представление о современном МТП, игнорируя роль «мягкого права», совершенно невозможно.

В) Распространение корпоративных кодексов поведения МНК. Начиная с 1990-х гг. МНК в ответ на обоснованную критику в связи с провоцированием «гонки на дно» стали принимать акты, в которых декларировались намерения не только соблюдать основополагающие принципы и права в сфере труда, но и требовать их соблюдения от своих подрядчиков. В некоторых из таких актов предусмотрены и механизмы ответственности за нарушение подрядчиками этих принципов, т.е. их уже нельзя отнести исключительно к области «мягкого права». Вслед за МНК, которым общественное мнение не слишком доверяет осуществление контроля за собственными подрядчиками и за самими собой, схожие, но более детальные акты стали приниматься внешними структурами: международными неправительственными организациями и «внешними» частными компаниями. Появилось новое явление – «социальная маркировка» тех производителей, которые выпускают продукцию без нарушения трудовых прав.

---

<sup>39</sup> Там же. С. 159.

<sup>40</sup> Blanpain. P. 11.

Можно было бы говорить о том, что такого рода акты относятся к сфере национального трудового права той страны, где учреждена МНК или организация, создавшая кодекс поведения. Однако эти акты действуют в отношении неограниченного круга подрядчиков МНК, и далеко не всегда существуют какие-либо четкие привязки к применимому национальному законодательству. В случае «внутренних» кодексов МНК речь идет о том, что компания декларирует, что она намерена разрывать договоры с теми подрядчиками и исполнителями, которые не применяют сформулированных этой компанией «международных трудовых стандартов». По сути, МНК или международная неправительственная организация является создателем правовой нормы, за соблюдением которой и осуществляет контроль самостоятельно.

Фактическое применение такого рода актов пока связано с целым рядом серьезных проблем: относительной слабостью разрозненных контролирующих компаний, их большим количеством и конкуренцией между ними и др.<sup>41</sup> Тем не менее, нельзя не видеть прямой аналогии между создаваемыми таким образом правовыми актами в трудовом праве и феноменом *lex mercatoria* – в гражданском. *Очевидно, что в рамки классического международного (межгосударственного) трудового права данное явление совершенно не укладывается. Однако и связь этих новых источников права с вненациональным правовым регулированием труда слишком сильна, чтобы ее можно было игнорировать.*

Г) *С ростом МНК связана еще одна важная тенденция современных отношений в сфере труда – увеличение роли международных профсоюзных организаций, международных объединений работодателей и заключение коллективных соглашений на международном уровне.* Интернационализация коллективных переговоров стала довольно активно развиваться в ХХI в.<sup>42</sup>, особенно ярко она стала проявляться применительно к морскому судоходству и международным профсоюзным кампаниям против применения судовладельцами политики «удобных флагов»<sup>43</sup>. Речь, разумеется, идет не о международных отношениях как отношениях межгосударственных. Тем не менее, очевидно, что и в рамки классических коллизионных правовых норм это являе-

---

<sup>41</sup> Подробнее об этом см.: Лютов (2010). С. 57-65 и 51-54.

<sup>42</sup> См.: Bamber and Sheldon, P. 596.

<sup>43</sup> Особенно известно в этом отношении резонансный спор между паромным перевозчиком – компанией «Вигинг-лайн» и международным профсоюзом – Международной федерацией работников транспорта. См. Blanpain and Świątkowski.

ние не вписывается. Если социальные партнеры напрямую не указывают на какую-либо систему примененного национального правового режима, то аналогия с *lex mercatoria* в данном случае также выглядит уместной.

Д) Генеральные системы торговых преференций – это еще одно явление современного права, теснейшим образом связанное с МТП, но не укладывающееся в рамки международного публичного права. Речь идет об устанавливаемых в США и ЕС системах преференций в торговле для тех государств, которые выполняют основополагающие права и принципы в сфере труда согласно одноименной Декларации МОТ 1998 г. (в случае ЕС) либо сформулированные в одностороннем порядке самими США «международно признанными правами работников»<sup>44</sup>. В данном случае внутреннее законодательство США либо наднациональные акты ЕС порождают правовые последствия для других государств, причем последствия эти связаны с соблюдением прав и принципов, которые принявшие их США либо Евросоюз относят к международным, хотя это не является бесспорным. В случае США – по той причине, что одно государство не может формулировать международных принципов, а в случае ЕС – потому что формулировка четырех основополагающих принципов и прав в сфере труда в Декларации МОТ 1998 г. – это еще один вопрос, который плохо укладывается в классическое международное право – см. далее.

Е) Статус Декларации МОТ 1998 г. Указанная Декларация является, наверное, самым важным источником современного международного трудового права. В ней указывается, что соблюдение четырех основополагающих принципов и прав в сфере труда<sup>45</sup> обязательно для всех государств-участников МОТ вне зависимости от факта ратификации каких-либо конвенций МОТ. С первого взгляда может показаться, что речь идет о норме *jus cogens*, т.е. императивной норме общего международного права согласно Венским конвенциям о праве международных договоров 1969 и 1986 г.<sup>46</sup> Однако одной из характеристик импе-

<sup>44</sup> См. подробнее: Лютов (2008) С.148-152, Compa and Vogt, P. 213-238, Alston, P. 495-497, Hepple, P. 101.

<sup>45</sup> Это следующие принципы и права: а) свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров; б) упразднение всех форм принудительного или обязательного труда; в) действенное запрещение детского труда; и d) недопущение дискриминации в области труда и занятий.

<sup>46</sup> Венская конвенция о праве международных договоров 1969 г. (СССР ратифицировал Конвенцию в 1986 г. Указ Президиума ВС СССР от 4.04.1986 г. № 4407-XI), Венская

ративных норм международного права является их универсальность. Принципы же Декларации адресованы только государствам – членам МОТ, представляющим хотя и почти все мировое сообщество, но все-таки не все страны мира. Что более важно, в самой Декларации указывается на причину, по которой государства – члены МОТ должны соблюдать эти принципы. И эта причина – не всеобщность и универсальность данных принципов, а чисто формальный акт: присоединение к Уставу МОТ, т.е. ратификация конкретного международного договора, в котором, якобы, эти принципы содержатся. Это не так. В Уставе и прилагающейся к нему Декларации МОТ 1944 г. относительно целей и задач МОТ есть упоминания<sup>47</sup> о свободе объединения и равенстве прав в сфере труда, но вывести из их общих положений запрет принудительного и детского труда – это чрезвычайно расширительное толкование данных норм. Вместе с тем фактически МОТ в течение последних 13 лет ведет кампанию, направленную на всеобщую ратификацию фундаментальных конвенций МОТ, в которых раскрывается содержание этих принципов, а также на повышение эффективности исполнения государствами именно этих четырех принципов и прав. По сути, можно говорить о том, что МОТ расценивает Декларацию 1998 г. как норму *jus cogens фактически, но не формально-юридически*. Существует даже мнение<sup>48</sup>, что в силу ее содержания, Декларацию 1998 г. не следует относить ни к международным договорам, ни к рекомендательным актам. Можно ли говорить о том, что эта Декларация относится к числу классических источников международного права? Это очень спорно. Тем не менее, совершенно очевидно, что значение ее для международного трудового права огромно.

### Заключение

Сказанное приводит нас к выводу о том, что если «по формальному признаку» определять международное трудовое право лишь как отрасль правовой системы международного права, то из поля зрения выпадут очень важные составные элементы этого правового явления. Одновременно с этим попытка объединения международного публичного

---

конвенция о праве договоров между государствами и международными организациями или между международными организациями 1986 г. (Россия не ратифицировала данную Конвенцию).

<sup>47</sup> П. «а» ст. II и п. «д» ст. III Филадельфийской декларации.

<sup>48</sup> Leary, P. 179.

и национального права будет юридически и логически некорректна. Кроме того, даже такое объединение не сможет вместить в себя некоторые правовые механизмы (международные коллективные переговоры и соглашения, а также кодексы поведения МНК и межправительственных организаций), которые могут не относиться ни к национальной правовой системе какого-либо государства, ни к международной.

Наиболее правильным представляется говорить о международном трудовом праве как о науке и учебной дисциплине, объединяющей в себе разнородные элементы, но не как о единой структурной части международной и/или национальной правовой системы.

Система отрасли внутригосударственного трудового права также отличается от системы науки и учебной дисциплины. Например, из отрасли права естественным образом выпадают такие важные элементы науки и учебной дисциплины как история и современные тенденции развития. Однако в международном трудовом праве эти различия принципиально больше, ибо «в зазор» между отраслью и учебной/научной дисциплиной попадают целые виды источников и субъектов права, которые, не обладая международной правосубъектностью, безусловно, обладают правосубъектностью национальной. Именно поэтому возможно говорить о международном трудовом праве, как о комплексном научном правовом явлении, объединяющем элементы соответствующей отрасли международного (публичного), национального права, а также акты международного социального партнерства, многонациональных корпораций и международных неправительственных организаций, которые нельзя отнести ни к одной из двух правовых систем.

### **Библиографический список**

- Алексеев С.С. Общая теория права. Учебник. 2-е изд. М., 2009.
- Ануфриева Л.П. Международное частное право. В 3-х т. Т. 2. Особенная часть. Учебник. М., 2002.
- Бекашев Д.К. Международное трудовое право. Учебное пособие. М., 2008.
- Богуславский М.М. Международное частное право. 5-е изд. М., 2005.
- Вышинский А.Я. Вопросы международного права и международной политики. М., 1949.
- Гегель Г.В.Ф. Философия права. М., 1997.

Иванов С.А. Проблемы международного регулирования труда. М., 1964.

Иншакова О.А. Международное частное право. Учебно-методическое пособие. Волгоград, 2002.

Киселев И.Я. Международный труд. Практическое пособие. М., 1997.

Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. М., 1999.

Корецкий В.М. Избранные труды. Кн.1. Киев, 1989.

Лукашук И.И. Международное право. Общая часть. Учебник для студентов юридических факультетов и вузов. М., 2008.

Лунц Л.А. Курс международного частного права. Особенная часть. М., 1975.

Лушников А.М., Лушникова М.В. Международное трудовое право и международное право социального обеспечения: введение в курс. Учебное пособие. Ярославль, 2010.

Лушникова М.В., Лушников А.М., Тарусина Н.Н. Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений. Ярославль, 2001.

Люттов Н.Л. (2010) Существует ли «новое» международное трудовое право? // Трудовое право, № 10-11, 2010.

Люттов Н.Л. (2008) Торговые преференции и международные трудовые стандарты: опыт Европейского союза и США // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения, № 2, 2008.

Марченко М.Н. (ред.) Общая теория государства и права. Академический курс. Т. 2. М., 2001.

Марченко М.Н. (2008) Источники права. Учебное пособие. М., 2008.

Матузов Н.И., Малько А.В. Теория государства и права: Учебник. 3-е изд., М., 2009.

Дмитриева Г.К. (ред.) Международное частное право. 2-е изд. М., 2004.

Бакаева О.Ю. (ред.) Соотношение частных и публичных интересов в условиях реформирования законодательства Российской Федерации: монография. М., 2010.

Оппенгейм Г. Международное право. Т. 1. М., 1948.

Нерсесянц В.С. (ред.) Проблемы общей теории права и государства. Учебник для юридических вузов. М., 1999.

- Сергеев А.П., Толстой Ю.К. (ред.) Гражданское право. Учебник. М., 2005.
- Тункин Г.И. Теория международного права. М., 2009.
- Усенко Е.Т. Очерки теории международного права. М., 2008.
- Черняева Д.В. Международные стандарты труда (международное публичное трудовое право). Учебное пособие. М., 2010.
- Шестерякова И.В. Международно-правовое регулирование труда. Под ред. Н.П. Антипова. Саратов, 2004.
- Alston P. "Core Labour Standards" and the Transformation of the International Labour Regime // *European Journal of International Law*. Vol. 15. 2004.
- Atleson J., Compa L. et al. International labor law: cases and materials on workers' rights in the global economy. Thomson-West, 2008.
- Bamber G.J., Sheldon P. Collective Bargaining: An International Analysis // *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*. IX<sup>th</sup> R. Blanpain (ed.). Wolters-Kluwer, 2007.
- Blanpain R. The End of Labour Law? // *The Global Labour Marker: From Globalization to Flexicurity*, Bulletin of Comparative Labour Relations, No.65, Kluwer Law International, 2007.
- Collins, H., Ewing, K.D., McColgan, A. Labour Law. Text and Materials. 2nd Ed. Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2005.
- Compa L., Vogt J.S. Labor rights in generalized system of preferences: A 20 year review // *Comparative Labor Law and Policy Journal*. Vol.22. 2001.
- Cordes A. The Search for a Medieval Lex mercatoria // V. Piergiovanni (ed.) *From lex meractoria to Commercial law*. Berlin, 2005.
- Deakin S., Morris G.S. Labour Law. 5<sup>th</sup> Ed. Hart publishing, 2009.
- Estreicher S., Lester G. Employment Law Concepts and Insights. Foundation Press, 2008.
- Freedland M. The personal Employment Contract. Oxford University Press, 2003.
- Hepple B. Labour Laws and Global Trade. Oxford and Portland, Oregon, Hart Publishing, 2005.
- ILO. Freedom of Association Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. 5<sup>th</sup> ed., Geneva, 2006.
- Jessup P.P. Transnational Law. Yale University Press, New Haven, 1956.
- Kelsen H. Principles of International Law. New York, 1952.

Leary V. "Form Follows Function": Formulations of International Labor Standards – Treaties, Codes, Soft Law, Trade Agreements // *International Labor Standards: Globalization, Trade and Public Policy*. R.J. Flanagan, W.B. Gould IV (eds.), Stanford Law and Politics, 2003.

Mertens H.-J. *Lex Mercatoria: A Self Applying System Beyond National Law?* // G. Teubner (ed.) *Global Law without a State*. Aldershot, Singapore et al. 1997.

Moran J.J. *Employment Law* (5<sup>th</sup> Ed.), Prentice Hall, 2010.

Müllerson R. *Ordering Anarchy*. The Hague, 2000.

Rothstein M.A., Craver C.B, Schroeder E.P., Shoben E.W. *Employment Law*. 3d Ed. Thomson West, 2005.

Selwyn N. *Selwyn's Law of Employment*. 14<sup>th</sup> Ed. Oxford University Press, 2006.

Servais J.-M. *International Labour Law*. 2<sup>nd</sup> ed. Wolters-Kluwer, 2009.

Stein U. *Lex Meractoria – Realität und Theorie*. Frankfurt am Mein, 1995.

Sweepston L. *International Labour Law // Comparative Labor Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*. R. Blanpain (ed.) Wolters Kluwer, Xed., 2010. P. 141.

Casale G. (ed.). *The Employment Relationship: Comparative Overview*. Hart Publishing, ILO, 2011.

The Laval and Viking Cases: freedom of services and establishment v. industrial conflict in the European economic area and Russia // R. Blanpain, A.M. Świątkowski (eds.). *Bulletin of comparative labour relations*, Vol. 69, 2009.

Thomas C., Oelz M., Beaudonnet X. *The use of international labour law in domestic courts: Theory, recent jurisprudence, and practical implications* // *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*. J.-C. Javillier, B. Gernigon (eds.) ILO, Geneva, 2004.

Valticos N. *International Labour Law*, Deventer, 1977.

Zumbansen P. *Transnational Law* // *Elgar Encyclopedia of Comparative Law*. J. Smits (ed.). Edward Elgar Publishing. 2006.

# To the Notion of “International Labour Law” (Summary)

*Nikita L. Lyutov\**

The article focuses on problem of combination of national and international sources in the regulation of labour. It is argued that certain important elements of international labour law do not fit into traditional international (public) law system. As long as it is incorrect to treat the international labour law as a separate branch of law, it is proposed to limit the application of this term only in respect of a legal discipline. In the same time this discipline is supposed to focus not only on international sources of law but on other national and private sources that are applied beyond the territory of certain state.

**Keywords:** International law; international private law; international labour law; branches of law; coordination of national and international law.

---

\* Nikita L. Lyutov – Ph.D. in Law, associate professor of the Moscow State Law Academy.  
nlioutov@mail.ru.