

However, it is worth noting that the place for resolving a dispute may become an “apple of discord” between the parties. The parties may abuse and manipulate the provisions of the BIT and the specific investment contract in their favor. In order to avoid collisions in this aspect, it is necessary to resolve this issue by regulation, which, unfortunately, is not closed at the moment and is relevant.

Bibliography:

1. Гармоза А.П. Определение компетенции состава арбитража, сформированного на основании международного инвестиционного соглашения: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. 12.00.03. Москва. 2011. 28 с.
2. Частичное арбитражное решение по делу Saluka Investments Bv (The Netherlands) v the Czech Republic от 17 марта 2006 года [Электронный ресурс]. 2006. URL: <https://www.italaw.com/sites/default/files/case-documents/ita0740.pdf>.
3. Mobil Corporation, Venezuela Holdings B.V.; Mobil Cerro Negro Holdings, Ltd.; Mobil Venezolana de Petróleos Holdings, Inc.; Mobil Cerro Negro, Ltd.; and Mobil Venezolana de Petróleos, Inc. v. Bolivarian Republic of Venezuela, Decision on Jurisdiction, 10 June 2010, ICSID Case No. ARB/07/27.

Белогубова О. О.

*кандидат юридических наук, доцент кафедры международного
та европейского права Национального университета
«Одесская юридическая академия»*

МІЖНАРОДНЕ ПРИВАТНЕ ТРУДОВЕ ПРАВО В СИСТЕМІ МІЖНАРОДНОГО ПРИВАТНОГО ПРАВА

У галузі міжнародного приватного права відокремлюють самостійну сферу правового регулювання трудових відносин з іноземним елементом.

Причиною віднесення трудових відносин з іноземним елементом до сфери регулювання міжнародного приватного права є те, що «трудові і цивільні відносини ... об'єднані спільними принципами приватноправового регулювання. Ця їхня властивість і дає змогу у трудових відносинах з іноземним елементом застосувати до них інструментарій міжнародного приватного права...» [1, с. 13].

Міжнародне приватне трудове право розглядають як сукупність норм та принципів, які регулюють трудові відносини приватноправового характеру, у яких є іноземний елемент. Слід зазначити, що загальним критерієм віднесення тих чи інших відносин, у тому числі трудових, є їх міжнародний характер. Таким чином, для включення правовідносин в об'єкт міжнародного приватного права необхідною і достатньою умовою є наявність двох критеріїв: 1) відносини повинні мати приватноправову природу і 2) бути ускладненими іноземним елементом (тобто бути пов'язаними з юрисдикцією більш, ніж однієї держави).

На нашу думку, міжнародне приватне трудове право характеризується деякими особливостями, які відрізняють його від класичних приватноправових відносин з іноземним елементом.

По-перше, у сфері трудового права з більшою силою, ніж у цивільному чи сімейному праві, проявляє себе публічно-правове начало, обмежуюча дія колізійних норм країни суду і, як наслідок, застосування іноземних законів. На цю особливість вказував Л. А. Лунц: «підпорядкування трудових відносин загальним цивілістичним і колізійним прив'язкам присутні в трудовому праві законів про охорону праці... Таким чином, право, яке регулює трудові відносини, носить подвійний характер: йому окрім цивільно-правового елементу властивий і елемент публічно-правової. Не можна сказати, щоб було ясно, які питання відносяться до публічно-правових, а які – до цивільно-правових елементів трудового права, але більшість авторів континенту відносять закони про охорону праці до публічного права» [2, с. 747].

По-друге, у міжнародному приватному трудовому праві інше співвідношення джерел. З одного боку, загальні доктринальні положення про джерела міжнародного приватного права застосовуються і до регулювання трудових відносин, ускладнених іноземним елементом. Як зазначає В. І. Кисіль, в ієрархії джерел міжнародного приватного права внутрішньому законодавству відводиться особливе, чільне місце [3, с. 9]. Однак у сфері матеріального чи міжнародного приватного трудового права міжна-

родні договори і Право ЄС мають пріоритет перед нормами національного права та тим правопорядком, до якого вони надсилають. У результаті діяльності міжнародних галузевих та регіональних організацій розширюється об'єм уніфікованих матеріально-правових і колізійних приписів, що охоплюють різноманітні блоки трудових відносин. Особливо це відноситься до конвенцій Міжнародної організації праці, котрі уніфікують матеріальне трудове право [4, с. 227]. Як образно зазначив Генеральний директор Міжнародної організації праці Х. Сомавія, «міжнародні трудові норми – це вершина піраміди правил, що стосуються трудових відносин, які зароджуються на робочих місцях та необхідні для організації спільної виробничої діяльності» [5, с. 18].

По-третє, особливості джерельного складу міжнародного приватного трудового права пов'язані зі змішаною, приватно- та публічно-правовою характеристикою трудового права. Регламентація трудових правовідносин відбувається на засадах взаємодії приватноправового і публічно-правового регулювання. Трудові правовідносини, ускладнені іноземним елементом, мають на увазі, з одного боку, дотримання державою міжнародних стандартів за умовами і характером праці як загального характеру, так і розповсюджуються виключно на іноземців, а з іншого боку, договірний характер їх виникнення ґрунтується на приватноправовому регулюванні, здійснюваному за допомогою колізійних норм міжнародного приватного права. І у відповідних випадках, матеріальних норм іноземного права [6, с. 5].

По-четверте, до джерел міжнародного приватного трудового права слід відносити локальні нормативні акти [7, с. 135] (колективні угоди, у тому числі міжнародного характеру; положення про персонал та ін.), що містять колізійні і матеріальні норми, які регулюють трудові відносини з іноземним елементом. Такої думки придержується О. В. Довжук, яка також відносить до джерел міжнародного приватного трудового права, колективні договори та рекомендації міжнародних організацій [8, с. 8].

Особливу роль для регулювання праці моряків мають колективні угоди морських профспілок, у тому числі міжнародних, перш за все ІТФ.

По-п'яте, перелік суб'єктів міжнародного приватного трудового права слід доповнити такими суб'єктами, як трудовий колектив, профспілкові органи, адміністрація підприємства. Правда, і ми з цим згодні, що і в рамки класичних колізійних норм ці відносини не вписуються. Але на нашу думку, міжнародне приватне трудове право, і це підтверджується сучасною доктриною, не є виключно колізійним правом.

Особливо це актуально у відносинах щодо захисту прав моряків, де міжнародні профспілкові організації відіграють важливу роль в імплементації конвенції МОП та захисту соціальних прав моряків.

По-шосте, незастосуванням або застосуванням в іншій формі ряду принципів міжнародного приватного права до міжнародних приватних трудових відносин (наприклад, трудова дієздатність визначається за законом, що регулює суть відносин (*lex causae*), а не за законом громадянства (*lex patriae*) чи за законом доміцилія (*lex domicilii*), як у міжнародному приватному праві; формальні умови дійсності трудового договору визначаються за *lex causae*, а не за принципом закону місця здійснення акта (*locus regit actum*), як у міжнародному приватному праві; найважливіший принцип міжнародного приватного права – автономія волі (*lex voluntatis*), у силу якого сторони відносин можуть самі вибрати застосовуване право, у трудових відносинах не використовується тощо). На ці обставини звертав увагу І. Сасі, який обґрунтовував необхідність відділення міжнародного трудового права від міжнародного приватного права [9, с. 118-122]. На наш погляд, такий підхід в принципі обґрунтований, але з певними застереженнями. В цілому, колізійні принципи (підходи, формули, прив'язки) міжнародного приватного права є його специфікою, багато в чому визначає його галузевий характер, однак при цьому не утворюють єдину систе-

му в силу двох обставин. По-перше, можна говорити тільки про уніфікацію колізійних принципів, що використовуються в різних державах в силу переважно внутрішньодержавного характеру міжнародного приватного права як галузі права. По-друге, міжнародне приватне право дійсно регулює дуже різні за характером суспільні відносини, що обумовлює застосування в рамках його окремих інститутів і підгалузей різних колізійних принципів. Не є винятком і міжнародне приватне трудове право, однією з підстав виділення якого є система застосовуваних колізійних принципів. При чому, не як протиставлення принципам міжнародного приватного права, а саме специфіка їх застосування до трудових відносин з іноземним елементом.

Тому, наявність спеціальних колізійних формул прикріплення (які є різновидом колізійної прив'язки *lex loci actus*) [10, с. 610], особливості нормативного складу, в тому числі колізійних норм, можуть слугувати підставою відокремлення в міжнародному приватному праві міжнародного приватного трудового права. Це одне з найважливіших, але не єдиних підстав належності трудових відносин з іноземним елементом до сфери міжнародного приватного права. Іншим, на нашу думку, є широко поширеними підстави відокремлення міжнародного приватного права в цілому – наявність іноземного елемента, про який йшла мова вище, і характеристика суб'єктів міжнародних трудових відносин в його контексті.

Таким чином, норми, які регламентують трудові відносини з іноземним елементом, формують самостійну підсистему міжнародного приватного права – міжнародне приватне трудове право. При цьому, її особливістю є комплексний характер: вони регулюються нормами міжнародного приватного права і нормами міжнародного публічного права. Причому, підкреслимо, у деяких випадках важко провести межу при аналізі конкретних правовідносин між приватним і публічним правом, оскільки ігнорування певних механізмів внаслідок належності їх іншій сфері (публічній чи приватній) призводить до фрагментарності та пробільності дослідження.

Література:

1. Довгерт А. С. Правовое регулирование международных трудовых отношений / А. С. Довгерт. – К.: УМК ВО, 1992. – 248 с.
2. Лунц Л. А. Курс международного частного права. В 3-х томах / Л. А. Лунц. – М.: Спарк, 2002. – 1007 с.
3. Кисіль В. І. Міжнародне приватне право: питання кодифікації / В. І. Кисіль. – К.: Україна, 2000. – 429 с.
4. Белогубова О. О. Поняття та особливості міжнародного приватного трудового права / О. О. Белогубова // Правове життя сучасної України : тези доповідей / відп. ред. Ю. М. Оборотов. – О. : Фенікс, 2008. – С. 225-227.
5. Вступне слово Генерального директора Міжнародної організації праці на Міжнародній конференції праці «Гідна праця як засіб забезпечення стійкого розвитку», Женева, 2007. – 24 с.
6. Хаустова Н. А. Защита трудовых прав граждан в международном частном праве: дис. ... канд. юрид. наук / Н. А. Хаустова. – М., 2006. – 224 с.
7. Международное частное право / под ред. Г. К. Дмитриевой – М.: Юрид. лит., 1993. – 512 с.
8. Довжук О. В. Правове регулювання міжнародних приватних трудових відносин на сучасному етапі (матеріально-правовий аспект) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / О. В. Довжук. – К., 2006. – 22 с.
9. Szaszy I. International Labour Law / I. Szaszy. – Budapest. 1968. – 543 p.
10. Ануфриева Л. П. Международное частное право: в 3-х т.: учебник / Л. П. Ануфриева. – М.: Издательство БЕК, 2000. – Т. 2. Особенная часть. – 288 с.

Грушко М. В.

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри міжнародного
та європейського права Національного університету
«Одеська юридична академія»*

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИЙ ЗАХИСТ ПРАВ ДІТЕЙ

Питання правового регулювання прав дітей є одним з важливих в міжнародному праві. Ключову роль в регулюванні зіграли як наслідки Першої світової війни, так і зростаючий інтерес до проблеми захисту дітей у більшості країн Європи та Північної Америки. У 1919 р. Лігою Націй був створений Комітет дитячого