

МЕЖДУНАРОДНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО: ПОНЯТИЕ, ПРЕДМЕТ

М.В. Лушникова

Доктор юридических наук, профессор кафедры трудового и финансового права
Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова
150000, г. Ярославль, ул. Советская, 14
e-mail: mvlu@uniyar.ac.ru

Аннотация: В статье рассматриваются дискуссионные вопросы теории международного трудового права. Автор анализирует и сопоставляет различные подходы к определению правовой природы отрасли международного трудового права. Обосновывается авторское определение данной отрасли, дается характеристика структуры предмета, особенности метода и норм международного трудового права.

Ключевые слова: международное трудовое право; международные стандарты трудовых прав; международный контроль

В последние годы появился целый ряд интересных монографических исследований и учебных изданий, посвященных международному трудовому праву. Вместе с тем, как справедливо отмечал Л.Ю. Бугров, термин «международное трудовое право» не имел и не имеет однозначной трактовки [5, с. 21]. Камнем преткновения является вопрос о правовой природе международного трудового права: публичной, частной или частно-публичной.

Одни авторы ограничивают предмет международного трудового права межгосударственными публичными отношениями. Так, Д.К. Бекашев рассматривает названную отрасль в качестве отрасли международного публичного права, представляющей собой совокупность правовых норм, регулирующих отношения между субъектами международного права, касающиеся трудовых прав человека, занятости, условий труда, социального партнерства, социального обеспечения [4, с. 13]. Кстати, в настоящее время среди ученых-международников он является практически единственным теоретиком, отстаивающим самостоятельность отрасли международного трудового права. Отметим, что в советской доктрине постулировалась и исключительно публично-правовая природа международного трудового права и критикова-

лись так называемые «буржуазные» концепции разделения права на публичное право и частное право. Так, С.А. Иванов рассматривал международное трудовое право как обособленную специфическую область международного права, которая имеет своей целью обеспечить сотрудничество государств в улучшении условий труда граждан [7, с. 102–103]. Другой известный специалист Э.М. Аметистов уже вел речь о международном праве как подотрасли международного права, предназначенной для регулирования межгосударственных отношений в целях защиты трудовых прав [2, с. 10]. В советской доктрине на рубеже XX–XXI вв. другой известный ученый, И.Я.Киселев, связывал предмет международного права как подотрасли международного публичного права с международными стандартами труда. Международными стандартами труда признавалась нормативная субстанция международного трудового права, отразившая результаты деятельности государств по внесению в рыночную экономику социальных ценностей, разработки усилиями мирового сообщества инструментов социальной политики, приемлемой для составляющих его государств [8, с. 448].

Другие современные ученые включают в международное трудовое право не только межгосударственные отношения, но и общественные отношения по организации

труда на международном уровне, т.е. международные трудовые отношения с участием иностранного элемента. Так, Л.Ю. Бугров отмечал, что «нельзя отрицать того, что международное трудовое право имеет свой предмет (отношения по организации труда на международном уровне, отношения по поводу труда и непосредственно связанные с ними отношения, осложненные «иностраным элементом» [5, с. 23]. Следует отметить, что концепция «интегративного международного права», объединяющего нормы как международного публичного права, так и международного частного права получила особую поддержку у исследователей отдельных отраслей международного права, которые стали писать о сложной комплексной публично-частной природе этих международных отраслей. Еще в начале 20-х гг. XX в. данная концепция была разработана профессором Харьковского института народного хозяйства В.М. Корецким [10]. Ученый обосновал концепцию международного хозяйственного права, объединяющую международно-правовые и национально-правовые нормы, регулирующие международные экономические отношения. В 1956 г. американский профессор Ф. Джессон опубликовал исследование на тему «Транснациональное право». Его концепция исходила из равного статуса государств и юридических лиц в сфере международных отношений [17]. В современных условиях эта концепция получила наибольшее развитие в сфере международного экономического права. Так, транснациональное право рассматривается как особая синтетическая правовая сфера, в которой взаимодействуют как субъекты международного права, так и субъекты внутреннего права [14].

Очевидно, что эти концепции найдут своих сторонников и в современной теории международного трудового права. Л.Ю. Бугров предложил рассматривать международное трудовое право в качестве комплексной отрасли права [5, с. 24]. Д.В. Черняева, в свою очередь, определяет международное публичное право как комплексную подотрасль *трудового* (читаем – внутригосударственного – выделено автором), и *международного* публичного права

[15, с. 21]. В результате речь идет о некоем комплексном правовом образовании, включающем нормы международного права и нормы внутригосударственного трудового права. Соответственно, в рамках данной конструкции комплексной отрасли в предмет международного трудового права будут включаться не только отношения между государствами по поводу установления международно-трудовых стандартов (публичные отношения), но и отношения, осложненные иностранным элементом, в которых индивид наделяется международной правосубъектностью. Иными словами, в предмет международного трудового права, при указанном подходе, включаются и отношения, возникающие между государством и индивидом в связи с осуществлением последним трудовых прав и свобод, обеспеченных международно-правовой защитой (частные отношения). Тем не менее, определение международного трудового права как комплексной частно-публичной отрасли представляется нам необоснованным.

Полагаем, что такое искусственное частно-публичное образование не составляет единую совокупность. Нормы международного частного права и международно-частного права социального обеспечения закрепляются в различных источниках: источниках международного права и источниках внутригосударственного права. Это различные системы права: международная и национальная. Наличие некоего общего предмета правового регулирования – трудовые и социально-обеспечительные отношения с иностранным элементом, не являются достаточным основанием для обособления самостоятельной правовой системы или самостоятельной, пусть даже «интегративной», отрасли права. Нормы права, регулирующие эти отношения, остаются нормами различных по юридической природе правовых систем. Указанный предмет правового регулирования может быть основой для формирования комплексного законодательства, особой систематизации источников правового регулирования. Кроме того, считаем, что международное трудовое право не является непосредственным регулятором трудовых отношений, в том числе и

с иностранным элементом. Трудовые отношения, связанные с применением способности работника (в том числе и иностранного работника) к труду, регулируются внутригосударственным правом. Даже в тех случаях, когда мы говорим о прямом и непосредственном применении международных норм, это в любом случае предполагает признание этих норм данным государством, их имплементацию в национальное законодательство. Это не единственный аргумент в обоснование публичной природы международных трудовых отношений.

Таким образом, на наш взгляд, в рассматриваемом подходе к определению международного трудового права, по сути, речь идет не об отрасли (или подотрасли) права, а о комплексной отрасли законодательства, имеющей единый предмет. Это комплексное законодательство объединяет нормы двух правовых систем: международной системы права и национальной системы права. Мы не являемся сторонниками выделения комплексных отраслей права. На наш взгляд, комплексной может быть только отрасль законодательства. Автор теории комплексных отраслей права, С.С. Алексеев, рассматривал их как соединение разных институтов базовых (конституционное, гражданское, уголовное, административное и процессуальные отрасли права) и специальных отраслей (трудовое, право социального обеспечения, семейное, земельное и др.). Такое соединение отраслей носит переходный, временный характер до перерастания этого синтеза в основную отрасль [1, с. 45–46]. Л.С. Явич вполне, на наш взгляд, справедливо возражал против комплексных отраслей права, утверждая, что комплексных отраслей не может быть, в то время как комплексные отрасли законодательства возможны и нужны. Он, в частности, отмечал, что часто приходится создавать отрасли законодательства, которые не совпадают с отраслями права, включают принципы и нормы нескольких отраслей [16]. Заслуживает особого внимания, по нашему мнению, позиция Р.З. Лившица, который считал, что нет «полноценных» и «неполноценных» отраслей, профилирующих и специальных, основных и комплекс-

ных. По его мнению, речь должна идти об отраслях законодательства [12, с. 122–124]. В этом контексте можно вести речь о комплексном законодательстве, включающем нормы международного и национального права, которые объединены общим предметом регулирования.

Нельзя обойти вниманием еще один подход к определению сущности международного трудового права, в соответствии с которым дается «узкое и широкое» определение отрасли. Такие определения, полагаем, носят довольно схоластический характер. Так, К.Л. Томашевский рассматривает международное трудовое право в широком смысле – это некое собирательное понятие, охватывающее как международное публичное право, так и международное частное право [9, с. 48]. Такое определение нам очень напоминает одну из концепций «полисистемного комплекса» в отношении определения международного частного права. Международное трудовое право, по мнению автора, в узком смысле – это международное публичное трудовое право. Но далее автор приходит к выводу, что это вовсе не отрасль, а комплексная подотрасль, которая находится на «стыке» отраслей права международных организаций и права прав человека. Между тем, в «узком и широком» смыслах сопоставляются разноплановые явления «собирательное понятие» и комплексная подотрасль. Возникает вопрос к автору данной концепции: почему международное трудовое право пока еще не обособилось в самостоятельную отрасль, а более поздняя по происхождению молодая отрасль международного права прав человека, оказалась «на стыке» с международным трудовым правом? Остается также открытым вопрос: подотраслью какой отрасли международного права является международное трудовое право?

Другие ученые, придерживающиеся концепции «широкого и узкого» определения международного трудового права, отказываются от отраслевой идентификации международного трудового права. К примеру, К.Н. Гусов и Н.Л. Лютов полагают, что международное право – не правовая отрасль, а система права [6, с. 9]. Безусловно, международное право нельзя считать

отрасль права в общепринятом смысле, но и сведение его к системе права крайне сомнительно. Напомним, что система права отражает внутреннее строение права и представляет собой упорядоченную совокупность правовых норм, основным звеном которой как раз и является отрасль права. На наш взгляд, международное право следует трактовать как правовую систему. И дело здесь не в «игре слов», а в соотношении правовых понятий. Правовая система включает в себя не только нормы права, но также международные правоотношения и международную правовую идеологию, а равно и некоторые другие элементы [13, с. 38–51]. Не проясняет природы международного трудового права авторское его определение в широком и узком смыслах. Если узкий смысл международного права сводится к отрасли публичного международного трудового права, то международное право в широком смысле – весьма неопределенное правовое явление. По мнению К.Н. Гусова и Н.Л. Лютова, международное трудовое право в широком смысле – это комплексное правовое явление, включающее элементы и международного, и трудового права (читаем – национального (внутреннего) трудового права – авт.). Более того, как утверждают К.Н. Гусов, Н.Л. Лютов, предмет национального и международного трудового права (в широком смысле) совпадают: это трудовые и иные, непосредственно связанные с ними, отношения.

В заключение отметим, что международное трудовое право зародилось как право международной охраны труда, защиты трудовых прав международными усилиями. В XXI в. они не изменяют своего социального назначения и призваны регулировать международные отношения с участием государств, международных организаций и иных субъектов международного права в целях защиты международно-правовыми средствами трудовых прав человека. Для достижения поставленных целей субъекты международного права принимают путем соглашения международно-правовые нормы, принципы в сфере труда и социального обеспечения. Но, как известно, *Ibi jus, ibi remedies*, поэтому названные субъекты

также устанавливают и средства, способы обеспечения реализации международных норм и принципов в практике государств, социальных партнеров, формы международного контроля за соблюдением.

Полагаем, что в структуре предметов отраслей международного трудового права можно выделить две основные группы международных отношений:

1) международные отношения по принятию (установлению) международно-правовых актов о труде, содержащих международные стандарты трудовых прав и международные коллизионные нормы;

2) международные отношения по международному контролю за соблюдением данных международно-правовых актов, рассмотрению международно-правовых споров в сфере труда.

Международные отношения как предмет международного трудового права характеризуются не только особым объектом и содержанием, но и субъектным составом.

В теории современного международного права как отечественной, так и зарубежной, сложились две основных концепции определения круга субъектов международного права. Согласно первой международное право рассматривается как межгосударственное право, соответственно субъектами признаются государства, межгосударственные организации, нации, борющиеся за независимость (публичные субъекты). Сторонники второй концепции, ссылаясь на утверждение в международном праве особого его раздела «международное право прав человека», включают в круг его субъектов физических и юридических лиц, их объединения. Эта позиция в значительной своей части нам представляется вполне обоснованной и отвечающей современным реалиям международного сотрудничества. На наш взгляд, международные отраслевые правоотношения могут возникать между государствами, заключившими международный договор в сфере труда. Субъектами международных отраслевых отношений также могут выступать межгосударственные организации (ООН, МОТ и др.), принимающие нормы международного трудового права (международные конвенции,

пакты и т.д.) и осуществляющие международный контроль за их соблюдением. В международных отраслевых правоотношениях в качестве одного из субъектов могут участвовать и нетипичные субъекты международного права. Это – и транснациональные корпорации, заключающие международные коллективные соглашения, и международные объединения работодателей и работников, участвующие в деятельности МОТ, осуществлении контроля за соблюдением международных стандартов трудовых прав, а также физические лица, которые обращаются за защитой своих социальных прав в Европейский суд по правам человека.

Таким образом, международные отношения как предмет международного трудового права характеризуются следующими признаками:

1) это публичные отношения, где одной из сторон всегда выступает публичный субъект международного права, принимающий нормы международного права и обеспечивающий их соблюдение международно-правовыми средствами. Указание на публичный характер этих отраслевых международных отношений не исключает из числа субъектов (участников) международно-правового регулирования иных лиц, в том числе международных объединений профсоюзов, работодателей, физических лиц и др. Но при этом другой стороной международного правоотношения всегда должен выступать публичный субъект международного права, принимающий нормы международного права и обеспечивающий их соблюдение международно-правовыми средствами. Так, согласно Уставу МОТ, организации предпринимателей и трудящихся могут подать в МБТ представление на несоблюдение каким-либо государством-членом ратифицированной им конвенции. Другим примером служит «консультационный статус» неправительственных международных организаций, предоставленный им ООН. В перечисленных примерах международные правоотношения возникают между правообразующими (типичным, иногда в литературе их называют публичными) субъектами международного права – международными

(межгосударственными организациями) и иными нетипичными субъектами – объединениями работодателей и работников, правозащитными организациями и др.

2) Это отношения, объектом которых выступают международные стандарты трудовых прав. Эти отношения складываются по поводу установления международных стандартов трудовых прав, международных коллизионных норм, и их обеспечению (охраны) международно-правовыми средствами.

Обязательным критерием обособления отраслей права в системе права является не только предмет, но и метод правового регулирования.

В теории международного права постулируется, что международно-правовое регулирование характеризуется единством метода. Некоторые авторы идут дальше и утверждают, что для отраслей международного права наличие отраслевого метода не является обязательным критерием обособления [3, с. 102]. Если рассматривать признак наличия отраслевого метода как отраслеобразующий, то в международном праве для всех без исключения ее структурных элементов характерен единый способ правового регулирования, основанный на единстве воли участников международного сотрудничества. Однако наличие этого единого метода не исключает его отраслевых особенностей.

Как отрасли международное трудовое право характеризует и особенности отраслевого метода правового регулирования. Ядро отраслевого метода правового регулирования составляет правовое положение сторон правоотношения. В рассматриваемых отраслях «согласование воли участников международного правоотношения» осуществляется на основе принципа социального партнерства: работников работодателей и государства, но в масштабе международного социального диалога. Отраслевые методы характеризуются участием социальных партнеров (международных объединений работников и работодателей) в принятии, применении международных норм трудового права и права социального обеспечения, а равно контроле за их соблюдением. Ярким тому свидетельством

служит структура и порядок деятельности МОТ. Не является исключением и деятельность Европейского Совета в сфере труда и социального обеспечения, построенная на принципах европейского социального диалога, участия европейских социальных партнеров, представляющих организации европейских работодателей (UNICE, UEAPME, CEEP) и Европейской конфедерации профсоюзов (ETUC).

Нормы международного трудового права представляют собой систему международно-правовых норм, которым присущи общие признаки, характерные для любой нормы международного права, и отраслевые, обусловленные деятельностью особых субъектов международного трудового права, – международных объединений работников и работодателей, транснациональных компаний как «полигосударственных» работодателей.

Классификацию международных правовых норм рассматриваемой отрасли международного права проведем в соответствии со следующими критериями:

1) В зависимости от юридической силы выделяются:

- а) императивные нормы международного права, которые содержат обязывания и запреты. Например, Конвенция МОТ №90 (1948 г.) устанавливает запрет использования труда подростков, не достигших восемнадцатилетнего возраста, в ночное время на государственных и частных промышленных предприятиях;
- б) диспозитивные нормы международного права, которые могут быть управомочивающими или рекомендательными. Так, согласно Конвенции МОТ №95 об охране заработной платы (1949 г.) законодательство страны, коллективные договоры и арбитражные решения могут разрешить частичную выплату заработной платы натурой в тех отраслях промышленности или профессиях, где такая выплата является обычной или желательной. Конвенции МОТ, как правило, сопровождаются соответствующими рекомендациями МОТ, которые содержат рекомендательные нормы международного трудового права и права социального обеспечения.

2) В зависимости от сферы действия международно-правовых норм выделяются:

- а) универсальные международные нормы, принимаемые и признаваемые международным сообществом в целом. К ним, прежде всего, относятся общепризнанные принципы и нормы международного трудового права, которые содержатся во Всеобщей Декларации прав человека (1948 г.), принятой Организацией Объединенных наций ООН, Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998 г.);
- б) региональные (межрегиональные) международные нормы. Например, такие нормы содержатся в Европейской Социальной хартии (1961 г., пересмотренная в 1996 г.), принятой Советом Европы.
- в) локальные (партикулярные) международные нормы, которые распространяют свое действие на ограниченный круг участников. К таким чаще всего относятся двусторонние международные договоры государств, например в сфере регулирования труда работников-мигрантов.

3) В зависимости от характера норм и их функций в механизме правового регулирования выделяются:

- а) материально-правовые нормы, устанавливающие правила поведения субъектов международного права;
- б) процессуальные международно-правовые нормы, определяющие порядок юрисдикционной деятельности, рассмотрения международных споров и жалоб международными судебными и контрольными органами (например, обращение физических лиц в Европейский суд по правам человека, рассмотрение жалоб профсоюзных организаций и объединений предпринимателей в МОТ и др.);
- в) коллизионные нормы международного права, указывающие на то, право какого государства подлежит применению к правоотношению, осложненному иностранным элементом.

Коллизионная норма – это норма отсылочного характера, она применяется вместе с материально-правовой нормой, т.е.

эта норма не регулирует непосредственно права и обязанности субъектов правоотношения, а лишь содержит коллизионный принцип, на основе которого представляется возможным выбрать подлежащее применению право того или иного государства. Например, в Конвенции МОТ №157 «Об установлении международной системы сохранения прав в области социального обеспечения» (1982 г.) в качестве коллизионной нормы содержат принцип «места проживания»: «лица, не относящиеся к экономически активному населению, подпадают под действие законодательства того государства-члена, на территории которого они проживают».

Библиографический список

1. *Алексеев С.С.* Право. Опыт комплексного исследования. М.: Статут, 1999. 712 с.
2. *Аметистов Э.М.* Международное трудовое право и рабочий класс. М.: Международные отношения, 1970. 186 с.
3. *Ануфриева Л.П.* Соотношение международного публичного и международного частного права. М., 2002. 214 с.
4. *Бекяшев Д.К.* Международное трудовое право. Публично-правовые аспекты. М.: Проспект, 2013. 280 с.
5. *Бугров Л.Ю.* О содержании термина «международное трудовое право» // Международное российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ). М.: Проспект, 2011. С. 20–25.
6. *Гусов К.Н., Люттов Н.Л.* Международное трудовое право М.: Проспект, 2013. 592 с.
7. *Иванов С.А.* Проблемы международного регулирования труда. М.: Наука, 1964. 343 с.
8. *Киселев И.Я.* Сравнительное и международное трудовое право. М.: Дело, 1999. 728 с.
9. *Козик А.Л., Томашевского К.Л., Волк Е.А.* Международное и национальное трудовое право (проблемы взаимодействия). Минск: Амалфея, 2012. 244 с.
10. *Корецкий В.М.* Избранные труды. Киев, 1989. Кн. 1.
11. *Курс международного права: в 7 т. М., 1989. Т. 1.*
12. *Лившиц Р.З.* Теория права. М.: Бек, 1994. 206 с.
13. *Лушников М.В., Лушников А.М.* Международное и сравнительное трудовое право и право социального обеспечения. М.: Юрлитинформ, 2011. 304 с.
14. *Шумилов В.М.* Международное экономическое право в эпоху глобализации. М., 2003. 287 с.
15. *Черняева Д.В.* Международные стандарты труда (международное публичное право). М.: Кнорус, 2010. 232 с.
16. *Явич Л.С.* Социализм: право и общественный прогресс. М., 1990. 212 с.
17. *International economic theory and international economic Law // The structure and progress of international law. The Hague. 1986.*

Bibliograficheski spisok

1. *Alekseev S.S.* Pravo. Opyt kompleksnogo issledovaniya. M.: Statut, 1999. 712 s.
2. *Ametistov Je.M.* Mezhdunarodnoe trudovoe pravo i rabochij klass. M.: Mezhdunarodnye otnosheniya, 1970. 186 s.
3. *Anufrieva L.P.* Sootnoshenie mezhdunarodnogo publichnogo i mezhdunarodnogo chastnogo prava. M., 2002. 214 s.
4. *Bekjashev D.K.* Mezhdunarodnoe trudovoe pravo. Publichno-pravovye aspekty. M.: Prospekt, 2013. 280 s.
5. *Bugrov L.Ju.* O soderzhanii termina «mezhdunarodnoe trudovoe pravo» // Mezhdunarodnoe rossijskoe i zarubezhnoe zakonodatel'stvo o trude i social'nom obespechenii: sovremennoe sostojanie (sravnitel'nyj analiz). M.: Prospekt, 2011. S. 20–25.
6. *Gusov K.N., Ljutov N.L.* Mezhdunarodnoe trudovoe pravo M.: Prospekt, 2013. 592 s.
7. *Ivanov S.A.* Problemy mezhdunarodnogo regulirovaniya truda. M.: Nauka, 1964. 343 s.
8. *Kiselev I.Ja.* Sravnitel'noe i mezhdunarodnoe trudovoe pravo. M.: Delo, 1999. 728 s.
9. *Kozik A.L., Tomashevskogo K.L., Volk E.A.* Mezhdunarodnoe i nacional'noe trudovoe pravo (problemy vzaimodejstvija). Minsk: Amalfeja, 2012. 244 s.

10. *Koreckij V.M.* Izbrannye trudy. Kiev, 1989. Kn. 1.
11. *Kurs mezhdunarodnogo prava: v 7 t.* M., 1989. T. 1.
12. *Livshic R.Z.* Teorija prava. M.: Bek, 1994. 206 s.
13. *Lushnikova M.V., Lushnikov A.M.* Mezhdunarodnoe i sravnitel'noe trudovoe pravo i pravo social'nogo obespechenija. M.: Jurlit-inform, 2011. 304 s.
14. *Shumilov V.M.* Mezhdunarodnoe jekonomicheskoe pravo v jepohu globalizacii. M., 2003. 287 s.
15. *Chernjaeva D.V.* Mezhdunarodnye standarty truda (mezhdunarodnoe publichnoe pravo). M.: Knorus, 2010. 232 s.
16. *Javich L.S.* Socializm: pravo i obshhestvennyj progress. M., 1990. 212 s.
17. *International economic theory and international economic Law // The structure and progress of international law.* The Hague. 1986.

INTERNATIONAL LABOUR LAW: CONCEPT, OBJECT

M.V. Lushnikova

Yaroslavl State University
14, Sovetskaya st., Yaroslavl, 150000
e-mail: mvlu@uniyar.ac.ru

Abstract: This article discusses the controversial questions of the theory of international labor law. The author analyzes and compares different approaches to the definition of the legal nature of the industry of international labor law (public, private or private-public). The author insists on the public nature of international labor law. In the article the author's definition of the industry, are characteristic of the structure of the object, the method of characteristics and rules of international labor law. In the structure of the subject area of international labor law are the two main groups of international relations: 1) international relations for the adoption of (setting) of the international legal instruments on work, containing international standards for labor rights and international law rules, and 2) the international relations of international verification of compliance data international legal instruments, the consideration of international legal disputes in the workplace. International relations as a subject of international labor law are recognized as public relations, where one of the parties is always the subject of public international law that accepts the norms of international law and ensure their compliance with international legal means. These relations are formed on the setting of international standards for labor rights, international conflict of laws rules, and enforce them (security) international legal means. The article raises the issue of atypical subjects of international labor law. Method of legal regulation of the industry is characterized by participation of the social partners (international organizations of workers and employers) in accepting the application of international labor law and social security law, as well as monitoring their compliance. Private international labor law is regarded as a complex industry legislation, combining international standards and national legal systems in order to regulate international labor relations, complicated by a foreign element.

Keywords: international labor law and international labor rights standards; international control