

<sup>9</sup> Голованова Е. А. Прекращение трудового договора. – М.: Юрид. лит., 1966. – 160 с.

<sup>10</sup> Положение о поощрениях и дисциплинарной ответственности прокуроров и следователей органов прокуратуры // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1964. – № 10. – Ст. 123.

<sup>11</sup> Положение о поощрениях и дисциплинарной ответственности прокуроров и следователей органов прокуратуры // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1964. – № 10. – Ст. 123.

<sup>12</sup> Основи законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю від 15 липня 1970 р. // Відомості Верховної Ради СРСР. – 1970. – № 29. – Ст. 265.

<sup>13</sup> Кодекс законів про працю Української РСР // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.

<sup>14</sup> Кодекс законів про працю Української РСР // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.

<sup>15</sup> Советское трудовое право / Под ред. Н. Г. Александрова, учебник. – М.: Юрид. лит., 1972. – 576 с.

<sup>16</sup> Советское трудовое право / Под ред. Н. Г. Александрова, учебник. – М.: Юрид. лит., 1972. – С. 269–270.

<sup>17</sup> О применении в судебной практике Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде. Постановление Пленума Верховного Суда СССР № 6 от 19 октября 1971 г. // Бюллетень Верховного Суда СССР. – 1971. – № 6.

<sup>18</sup> Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР. Закон УРСР від 29 липня 1981 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1981. – № 32. – Ст. 513.

<sup>19</sup> Про внесення змін і доповнень до деяких законодавчих актів Української РСР. Указ Президії Верховної Ради УРСР від 27 червня 1986 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1986. – № 27. – Ст. 539.

<sup>20</sup> Об обеспечении эффективной занятости населения, совершенствовании системы трудоустройства и усилении социальных гарантий для трудящихся. Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 22 декабря 1987 г. // Собрание постановлений СССР. – 1988. – № 5. – Ст. 13.

<sup>21</sup> Декларація про державний суверенітет України. Закон від 16 липня 1990 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1990. – № 31. – Ст. 429.

<sup>22</sup> Акт проголошення незалежності України. Закон від 24 серпня 1991 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 38. – Ст. 502.

<sup>23</sup> Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності. Закон України від 15 вересня 1999 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.

<sup>24</sup> Про внесення змін до Кодексу законів про працю України у зв'язку з прийняттям Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Закон України від 5 квітня 2001 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 21. – Ст. 104.

### Резюме

Предметом цієї статті є аналіз наукових поглядів у різні періоди розвитку вчень про підстави звільнення працівників та відповідних нормативно-правових актів з метою з'ясування становлення й розвитку досліджуваних проблемних питань.

**Ключові слова:** право на працю, незаконне звільнення, трудовий договір, конституційні гарантії працівників, трудове законодавство.

### Резюме

Предметом этой статьи является анализ научных взглядов в разные периоды развития учений об основаниях увольнения работников и соответствующих нормативно-правовых актов с целью выяснения становления и развития исследуемых проблемных вопросов.

**Ключевые слова:** право на труд, незаконное увольнение, трудовой договор, конституционные гарантии работников, трудовое законодательство.

### Summary

The objective of this article is to analyze the scientific view of development in different periods of the teachings of the grounds for dismissal of employees and the relevant normative legal acts in order to clarify the formation and development of the study of problematic issues.

**Key words:** right to work, illegal dismissal, the employment contract, the constitutional guarantees of workers, labor laws.

Отримано 2.10.2012

**О. С. ВОЛОХОВ**

*Олексій Сергійович Волохов, аспірант Інституту держави і права ім. В. М. Корецького НАН України*

## ЩОДО ДОЦІЛЬНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТЕРМІНА «МІЖНАРОДНИЙ КОДЕКС ПРАЦІ» ДЛЯ ПОЗНАЧЕННЯ АКТИВ МОП

Ідеї щодо потреби міжнародного регулювання умов праці виникли у світі майже одночасно з появою трудового права<sup>1</sup>. Сьогодні можна говорити про міжнародно-правове регулювання праці як складний процес,

що охоплює різні аспекти трудових відносин та націлений на покращення умов праці у всьому світі. Найавторитетнішим суб'єктом міжнародного правового регулювання праці прийнято вважати Міжнародну організацію праці (далі – МОП), як міждержавну установу, що має значний нормотворчий досвід, тривалу історію розвитку та займається виключно питаннями наддержавного захисту умов праці. Адже, як стверджує І. Я. Кисельов, саме формування міжнародного трудового права – це насамперед і є результат діяльності МОП, яка в силу спеціальної угоди з ООН відповідає за діяльність у сфері вирішення міжнародних трудових та соціальних проблем<sup>2</sup>.

Взагалі, МОП була створена відповідно до умов ч. 13 Версальського мирного договору ще у 1919 році. Спочатку вона діяла в рамках Ліги Націй, проте, якщо остання не мала успіху, то МОП швидко отримала належне визнання та перетворилася на певний уніфікаційний центр з трудового права. Можна сказати, що за 93 роки свого існування вона перетворилася на одну з найактивніших та найавторитетніших спеціалізованих установ ООН. По-перше, цей факт підтверджує її нормотворча діяльність, у ході якої було розроблено 189 конвенцій та 201 рекомендацію<sup>3</sup>, положення яких, у свою чергу, стали основою реформування різних правових систем, містять певний мінімум загальноновизнаних трудових прав. По-друге, протягом тривалого часу МОП виступала свого роду медіатором у відносинах між капіталістичним та комуністичним блоками країн у питаннях соціально-трудова сфери. Схожу функцію вона здійснює і зараз, сприяючи встановленню діалогу між розвиненими країнами та країнами, що розвиваються, задля спільного вирішення глобальних проблем сучасності, формування прийнятних для обох груп держав міжнародних трудових стандартів.

Досліджуючи міжнародне регулювання умов праці, не слід вважати результати нормотворчої діяльності МОП єдиним правовим масивом, адже усі її акти мають різну мету, з якою вони приймалися, механізми ратифікації державами, юридичну силу та власне представляють різне значення для внутрішньодержавного трудового законодавства. Проте у багатьох вітчизняних та іноземних наукових виданнях можна зустріти термін, яким охоплюються усі акти МОП одночасно – це «Міжнародний кодекс праці». Поняття «Міжнародний кодекс праці», як певне зібрання трудових норм МОП чи ООН, використовують у своїх працях такі вчені, як: О. М. Грішнова, В. Давиденко, К. М. Гусов, О. Б. Зайцева, С. А. Іванов, І. Я. Кисельов, С. В. Колобова, Є. В. Краснов, М. Л. Лютов, А. Р. Мацюк, П. Є. Морозов, Г. І. Чанишева та інші. Аналіз наукових джерел свідчить насамперед про різні підходи до розуміння даного терміна, переліку актів, що формують цей «кодекс». Тому автор статті ставить за мету дослідити специфіку нормотворчості МОП, встановити доцільність використання терміна «Міжнародний кодекс праці» (далі – «МКП») у різних наукових виданнях, історію його виникнення та початкове призначення.

Слід зазначити, що питання термінологічної сутності поняття «Міжнародний кодекс праці», становить предмет окремого дослідження у науковій праці російської вченої А. С. Неверової. Однак вона не змогла дати єдине визначення терміна «МКП» та, власне, доцільність його використання у науковій літературі, як міжнародного систематизованого кодексу актів МОП чи зібрання усіх універсальних трудових норм. У цьому зв'язку вважаємо актуальним подальше наукове дослідження даної теми.

Бурхливий розвиток доктрини міжнародного трудового права, особливо протягом останнього десятиріччя, привів до виникнення та становлення багатьох нових юридичних термінів, які об'єднують різні поняття, характеризують окремі явища, факти та процеси, що мають місце під час міжнародного регулювання умов праці. Такі юридичні терміни, однак, потребують повноти та точності викладення їх змісту, що забезпечило б їх єдине розуміння вченими. До таких, можна сказати доктринальних юридичних термінів, належить «МКП», який вживається у юридичній та економічній літературі. Вперше цей термін був використаний під час здійснення систематизації актів МОП ще у 1939 році. Проте він застосовувався у наукових колах як значно ширше поняття, що характеризує системність трудової нормотворчості МОП та ООН.

Потрібно наголосити, що саме найменування «МКП» було скоріше формальним і використовувалося як назва першого збірника конвенцій та рекомендацій МОП, який був надрукований у 1941 р. англійською мовою. На той момент збірник мав характер неофіційної систематизації, адже він являв собою просту компіляцію актів МОП шляхом їх об'єднання у групи відповідно до аспектів регулювання умов праці. Вже у 1951 р. Міжнародним бюро праці, як провідним дослідницьким та видавничим центром МОП, було підготовлено нову редакцію збірника під тією ж назвою «МКП» англійською, французькою та іспанською мовами. Ця збірка отримала найбільше визнання серед науковців та була додатково перекладена різними неофіційними мовами МОП. Збірка у редакції 1951 р. мала вигляд оновленого систематизованого зібрання міжнародних трудових стандартів (у 2 томах), які містилися у різних конвенціях та рекомендаціях, прийнятих МОП у період з 1919 по 1951 рік. Слід зауважити, що під час складання збірника конвенції та рекомендації були дещо змінені: з їх текстів було видалено преамбулу (за винятком досить рідкісних випадків, коли преамбула становила нерозривну частину документа) та більшість статей, що мали суто формальне значення.

Перший том цього збірника складається із 12 книг, кожна з яких присвячена окремому питанню: надання роботи та безробіття (служби найму, професійне навчання, рух робочої сили і т.д.); основні умови праці (заробітна плата, робочий час, вихідні дні, щорічна відпустка); праця дітей і підлітків; праця жінок; гігієна праці, запобігання нещасним випадкам і добробут працівників, соціальне забезпечення та інші. Остання, дванадцята книга, містить статистичні дані з безробіття, заробітної плати та трудової міграції станом на 1950 рік. Кожна книга, у свою чергу, додатково має розділи, які складаються із двох частин: «А. Зобов'язання» (норми конвенцій) та «Б. Рекомендації» (положення, що містяться у рекомендаціях). Водночас, характерис-

тика норм частини «А», як зобов'язань, досить умовна, адже вони обов'язкові лише для тих країн, які ратифікували відповідні конвенції. Тому у кожному розділі частини «А» вказується, у яких саме конвенціях містяться норми, зазначені у даному розділі, та якими державами вони ратифіковані.

Другий том збірника повністю складається із додатків та містить резолюції Міжнародної конференції праці, інші міжнародні документи, прийняті МОП, а також різними конференціями і комісіями, що діяли під наглядом МОП, регіональними конференціями праці та іншими структурами станом на 1950 рік<sup>4</sup>.

Звичайно «МКП» 1951 р. являє собою певний науковий інтерес і на сьогоднішній день, адже він є зразком систематизації актів МОП, а цей процес наразі має пріоритетне значення для організації. Разом із тим цей «кодекс» має тільки історичну цінність, оскільки він характеризує певний етап розвитку нормотворчості МОП. Водночас «кодекс» містить конвенції та рекомендації, більшість з яких вже давно втратили свою актуальність, були скасовані або переглянуті. Крім цього, протягом останніх 50 років МОП хоч і не перебувала на піку своєї активності, проте прийняла значну кількість нових актів.

У контексті даного дослідження слід насамперед з'ясувати доцільність використання такого поняття, як «кодекс», для позначення конвенцій та рекомендацій МОП або будь-яких інших актів міжнародного регулювання трудових відносин.

Відповідно до загальної теорії права кодекс – це великий зведений акт, що детально та конкретно регулює певну сферу відносин і підлягає безпосередньому застосуванню. Кодекс виступає оптимальним варіантом узагальнення і систематизації законодавства за певним напрямом. Фактично в основі будь-якого кодексу лежить процес кодифікації як упорядкування нормативних актів у певній сфері, забезпечення їх узгодженості та компактності<sup>5</sup>. Проте кодифікація – це не лише офіційна систематизація чинних норм міжнародного права, а й засіб міжнародної правотворчості, заміна застарілих норм, уникнення суперечностей та заповнення певних прогалів у праві.

Історично склалося, що у різних правових системах поняття «кодекс» може мати різний зміст. Так, у англосаксонській правовій сім'ї кодекс – це результат консолідації та компіляції окремих законів і норм права, у той час як романо-германська група держав розглядає кодекс виключно як результат кодифікації. Виходячи з позицій науки трудового права, поняття «кодекс» слід сприймати переважно як кодифікаційний акт, а не простий збірник нормативних положень. Так склалося, що кодифікація традиційно виступала основною вимогою профспілок, яку держави були змушені виконувати. Саме тому трудове право більшості країн світу кодифіковане у відповідні кодекси або інші кодифікаційні акти. Лише такі країни, як США та Франція, мають трудові кодекси, що являють собою звичайну збірку законів<sup>6</sup>.

Як відомо, МОП поки що не здійснила повної офіційної кодифікації усіх розроблених нею міжнародних актів. Її відсутність викликана рядом причин. По-перше, аналіз усіх конвенцій, рекомендацій, резолюцій та принципів свободи об'єднання МОП потребує значного часу, залучення багатьох спеціалістів, перекладачів та насамперед належне фінансування такої програми. В умовах скорочення витрат організації, спричиненого економічною кризою, проведення таких заходів є вкрай недоцільним. Іншою проблемою є сама юридична природа конвенцій та рекомендацій МОП. Як зазначає Е. М. Аметістов, юридичні особливості прийнятих МОП міжнародних конвенцій про працю визначаються тим фактом, що такі конвенції є багатосторонніми міжнародними договорами, які підлягають ратифікації державами-членами МОП та наступному виконанню у законодавстві й практиці цих держав<sup>7</sup>. Проте конвенції МОП мають різну кількість ратифікацій державами, а отже різний рівень визнання міжнародним співтовариством. Багато країн ратифікували лише певні положення конвенцій, зробивши відповідні застереження, або є учасниками лише основоположних конвенцій МОП. Звичайно, цей факт ускладнює кодифікацію правових норм різних за поширеністю конвенцій МОП у єдиному акті. Говорячи про кодифікацію положень рекомендацій МОП, слід зазначити, що даний тип актів взагалі не має юридичної сили, що само по собі ставить під сумнів доречність їх включення в одну систему з конвенціями. Рекомендації є лише певним зверненням до держав, побажанням та порадою включити деякі положення для вдосконалення національного трудового законодавства. Рекомендація являє собою швидше джерело корисної інформації для держав, а не норми міжнародного права<sup>8</sup>.

У спеціалізованій науковій літературі «МКП» іноді використовується як досить широкий термін, що охоплює всі універсальні акти міжнародного правового регулювання праці. Так, російські вчені А. Б. Канунніков та А. А. Пастухов вважають, що «МКП» становлять акти ООН та МОП, які, на думку вчених, передбачають юридичну основу для створення національних норм трудового законодавства. Схожі думки висловлюють О. В. Смірнов та І. О. Снігірьова, які говорять про акти ООН та МОП як певний еталон, свого роду міжнародний кодекс праці<sup>9</sup>. Однак переважна більшість науковців говорять лише про акти МОП як єдину складову «МКП». Таку позицію, можна виправдати «принципом спеціалізації» актів МОП перед іншими міжнародними актами, проте вона зумовлена скоріше використанням застарілих радянських джерел, у яких термін «МКП» вживався особливо часто. Наприклад, вітчизняний вчений Г. І. Чанишева стверджує, що саме систематизовані конвенції та рекомендації МОП утворюють Міжнародний кодекс праці<sup>10</sup>. До її думки приєднуються М. І. Іншин та А. Р. Мацюк<sup>11</sup>. Водночас абсолютно не зрозуміло, про яку саме систематизацію йдеться, адже остання офіційна систематизація актів МОП проводилася під час розробки вже згадуваної збірки у 1951 році. На даний момент – це остання офіційна систематизація актів МОП, яка, проте, безнадійно застаріла.

Інший вітчизняний науковець О. А. Грیشнова приділяє особливу увагу «кодексу» серед усієї нормотворчості МОП, зазначаючи, що Міжнародний кодекс праці – це різноманітні міжнародні трудові норми; зведен-

ня з конвенцій та рекомендацій МОП, прийнятих за роки існування Організації. Кодекс, на її думку, встановлює міжнародні стандарти у сфері трудових прав, найму та професійної підготовки, умов праці та зайнятості; детально описує всі процедури, що ґрунтуються на принципових положеннях системи трипартизму, які є важливими для переговорного процесу сторін, для ефективного застосування міжнародних трудових норм у практиці певної країни тощо. Конкретний зміст Кодексу складається з 12 основних розділів, за якими групуються конвенції та рекомендації МОП, що містять базові ідеї за кожною сферою діяльності Організації<sup>12</sup>. Цікаво, що О. А. Грішнова спочатку говорить про «МКП», як певний термін і поняття, що охоплює різні за юридичним характером та періодом прийняття акти МОП. Потім автор розглядає структуру «кодексу» 1951 р., розкриває систематизацію актів у збірці, її розділи та глави. Це свідчить про відсутність однозначного розуміння цього терміна самим автором, який по-різному використовує його у різних частинах своєї наукової праці.

Незрозумілу позицію займає Є. В. Краснов, який у своїй кандидатській дисертації наголошує, що перший розділ Міжнародного кодексу праці складається з 188 конвенцій та 199 рекомендацій МОП і називається «Основні права людини». Цей «розділ», на думку вченого, «містить акти МОП, присвячені таким правам як свобода асоціації; примусова праця; рівність права і поведження»<sup>13</sup>. Можливо, дослідник мав на увазі перший том збірника актів МОП 1951 р., проте вирішив викласти його зміст у власній редакції, включивши до нього усі чинні на час написання ним дисертації акти МОП. Таким чином, у наведеній науковій праці спостерігається вже згадувана двозначність у розумінні терміна «МКП».

Навіть якщо використовувати термін «МКП» для умовного позначення універсальних актів МОП, виникає потреба у створенні схожого за значенням терміна для актів ООН, які регулюють трудові відносини, та, особливо, для регіональних актів у сфері праці. Як відомо, останні також відіграють значну роль у міжнародному регулюванні трудових відносин, а деякі вчені навіть говорять про їх перевагу над універсальними актами ООН та МОП під час практичного застосування державами їх положень<sup>14</sup>.

На думку автора статті, вживати термін «МКП» як зведення конвенцій та рекомендацій МОП, а тим більше – як сукупність усіх універсальних міжнародних правових актів у сфері праці, вкрай недоцільно. Наявність такого терміна в сучасних джерелах, зазвичай, говорить про орієнтацію на застарілу радянську трудову доктрину. Про недоцільність використання терміна «МКП» свідчать сучасні тенденції у нормотворчості МОП. У рамках МОП був розроблений ряд рамкових конвенцій, які фактично мають характер кодифікованих актів та забезпечують встановлення загальної норми певного ступеня гнучкості з можливістю її регулярного оновлення шляхом прийняття відповідних нових додатків<sup>15</sup>. Одна з таких конвенцій, а саме: Конвенція про працю в морському судноплаванні 2006 р. (MLC), складається з двох частин, які називаються «Правила» та «Кодекс»<sup>16</sup>. Завдяки назві другої частини, у спеціалізованій правовій літературі дану Конвенцію часто іменують як «Міжнародний трудовий кодекс моряків»<sup>17</sup>.

Також у 2001 р. піз егідою МОП колективом авторів була надрукована книга під назвою «International labour standards: a global approach», яка була присвячена 75-річному ювілею Комітету експертів по застосуванню конвенцій та рекомендацій МОП. У цій книзі розкривається історія розвитку та зміст основних міжнародних трудових стандартів, хоча саме їх поняття авторами не надається<sup>18</sup>. Відсутність єдиного визначення міжнародних трудових стандартів можна пояснити загальногалузевою проблемою ієрархії міжнародних актів у сфері праці. Адже міжнародні трудові стандарти містяться в актах МОП, ООН та значній кількості відповідних актів регіональних організацій.

Проте «міжнародні трудові стандарти» – це термін, який має не лише доктринальне визнання. Він міститься у різних програмах дій МОП, інших офіційних документах. На думку російських професорів О. В. Смірнова та І. О. Снігірьової, міжнародні трудові стандарти, особливо універсального значення, прийняті ООН та МОП, – це «концентрований вираз світового досвіду»<sup>19</sup>. Проте, враховуючи багаторівневість міжнародно-правових актів у сфері праці, слід розділяти увесь їх масив на акти, що містять універсальні (світові) та регіональні міжнародні трудові стандарти.

Світові або універсальні міжнародні трудові стандарти можна визначити як міжнародні трудові норми, пропозиції й правила, що містяться в універсальних актах ООН і МОП і стосуються захисту умов праці, здійснення трудової політики державами. Даний термін є слушною альтернативою терміна «МКП», адже він, по-перше, охоплює акти МОП та акти ООН одночасно, не підіймаючи питання про їх співвідношення між собою, а, по-друге, говорить про всі акти даних організацій як про правові стандарти, а Отже, питання їх поширення та юридичної сили взагалі не постає. Якщо термін «МКП» свідчить про наявність системності, то саме поняття «стандарти» передбачає їх розрізненість та неоднорідність, що, в принципі, відповідає дійсності.

Водночас регіональні міжнародні трудові стандарти – це положення актів міжнародних організацій, що діють у рамках окремого регіону або ж положення актів транснаціональних корпорацій (міжнародні колективні угоди, кодекси поведінки ТНК), які конкретизують чи доповнюють універсальні міжнародні стандарти праці. Термін «стандарт» навіть більше належить до цієї групи актів, серед яких переважає так зване «м'яке право».

Враховуючи курс на гармонізацію українського трудового законодавства із законодавством Європейського Союзу, слід виділити особливу групу регіональних стандартів, які на сьогоднішній день є предметом уваги значної кількості вітчизняних науковців. Ними є «європейські трудові стандарти», під якими слід розуміти положення регіональних актів Ради Європи та Європейського Союзу, що стосуються захисту трудових прав.

Отже, «Міжнародний кодекс праці» – це умовний, доктринальний термін, який був використаний з метою назви збірки актів МОП 1941 р., що перевидавалася лише один раз у 1951 році. Завдяки тривалій роботі МОП щодо поширення збірки редакції 1951 р., пропаганді її змісту серед широких верств населення термін «МКП» з часом змінив своє призначення та почав використовуватися вченими для позначення усіх чинних на певний період часу актів МОП або актів МОП та ООН. Проте у сучасній науковій літературі для позначення актів МОП активно вживається термін «міжнародний трудовий стандарт», який більшою мірою відповідає юридичним особливостям конвенцій та рекомендацій МОП. Тому автор вважає подальше використання терміна «МКП» у науковій літературі недоречним. Водночас пропонується додатковий розподіл терміна «міжнародні трудові стандарти» з позицій українського законодавства та вітчизняної правової науки на універсальні (світові) міжнародні трудові стандарти та європейські трудові стандарти для позначення актів ООН і МОП та актів Ради Європи і Європейського Союзу відповідно.

<sup>1</sup> Гусов К. Н., Лютов Н. Л. Международное трудовое право. Учеб. – М.: Проспект, 2012. – С. 30.

<sup>2</sup> Киселев И. Я. Международно-правовое регулирование труда (международные стандарты труда): Учебное пособие. – М., 1995. – С. 13.

<sup>3</sup> NORMLEX Information System on International Labour Standards [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ilo.org/dyn/normlex>

<sup>4</sup> Трудовое право. Энциклопедический словарь / Редкол.: С. А. Иванов (гл. ред.) и др. – 3-е изд., – М.: Советская энциклопедия, 1969. – С. 242.

<sup>5</sup> Теорія держави і права. Академічний курс: Підручник / За ред. О. В. Зайчука, Н. М. Оніщенко. – К.: Юрінком Інтер, 2006. – С. 411–413.

<sup>6</sup> Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник. – М.: Дело, 1999. – С. 40.

<sup>7</sup> Аметистов Э. М. Международное право и труд. – М., 1982. – С. 45.

<sup>8</sup> Киселев И. Я. Международно-правовое регулирование труда (международные стандарты труда): Учебное пособие. – М., 1995. – С. 11.

<sup>9</sup> Трудовое право. Учебник / Под ред. Смирнова О. В., Снигиревой И. О. – 4-е издание. – М.: Проспект, 2010. – С. 585.

<sup>10</sup> Трудовое право України: підручник / Ред. Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева. – К.: Знання, 2000. – С. 75.

<sup>11</sup> Курс порівняльного трудового права: підручник / Іншин М. І., Мацюк А. Р., Соцький А. М., Щербина В. І. / За ред. акад. А. Р. Мацюка. – Х.: НікаНова, 2011. – С. 352.

<sup>12</sup> Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / О. А. Грішнова. – 3-тє вид., випр. і доп. – К.: Знання, 2007. – С. 324–326.

<sup>13</sup> Краснов С. В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України: Автореф. дис... канд. юр. наук. – Одеса, 2008. – С. 14.

<sup>14</sup> Гусов К. Н., Лютов Н. Л. Там само. – С. 118–119.

<sup>15</sup> Козик А. Л. Международное и национальное трудовое право (проблемы взаимодействия): монография / А. Л. Козик, К. Л. Томашевский, Е. А. Волк. – Минск: Амалфея, 2012. – С. 99.

<sup>16</sup> Шемякин О. М., Савіч О. С. Програмна імплементація конвенції про працю в морському судноплаванні 2006 р. в Україні / Юридичний вісник Причорномор'я: зб. наук. пр. – Херсон, 2011. – С. 144.

<sup>17</sup> Конталев В. А. Международный трудовой кодекс моряков / В. А. Конталев // Транспортное право. – 2006. – № 4. – С. 8–14.

<sup>18</sup> К вопросу о терминологической сущности понятия «международный трудовой кодекс» // Современные проблемы науки и образования. – № 1. – М., 2010. – С. 134.

<sup>19</sup> Трудовое право. Учебник / Под ред. Смирнова О. В., Снигиревой И. О. – 4-е издание. – М.: Проспект, 2010. – С. 585.

### Резюме

У даній статті розглядаються особливості застосування терміна «Міжнародний кодекс праці» у науковій літературі. Ставиться під сумнів доцільність застосування даного терміна, як сукупності актів Міжнародної організації праці. Пропонується використовувати термін «універсальні (світові) міжнародні трудові стандарти» для позначення актів ООН та МОП.

**Ключові слова:** Міжнародний кодекс праці, МОП, міжнародні трудові стандарти.

### Резюме

В представленной статье рассматриваются особенности использования термина «Международный кодекс труда» в научной литературе. Ставится под сомнение целесообразность использования этого термина, как совокупности актов Международной организации труда. Предлагается использовать термин «универсальные (мировые) международные трудовые стандарты» для обозначения актов ООН и МОП.

**Ключевые слова:** Международный кодекс труда, МОП, международные трудовые стандарты.

### Summary

The specifics of the usage of the term «International Labour Code» in the scientific literature are considered in this article. The appropriateness of the usage of this term as the group of International Labour Organization acts is disputed. The author suggests using the term «universal (global) international labour standards» for ILO and UN acts.

**Key words:** International Labour Code, ILO, international labour standards.

Отримано 17.07.2012