

К вопросу о юридической природе международного трудового права

Ю. И. ИВАНОВА

Развитие мировых производительных сил и производственных отношений, давшее импульсы научно-техническому прогрессу в середине 20 века, открыло путь к качественно-му скачку в росте производительных сил и расширении глобальной системы производственных отношений. Научно-техническая революция объективно сформировала интеграционные процессы, объединение рынков и сцепление экономик, как на региональном уровне, так и в рамках глобальной системы. В свою очередь интеграционные процессы стали одним из главных факторов мирового экономического развития. В мировой экономике возросла роль принадлежности к конкретной интеграционной группировке, которая как более крупная экономическая структура приобрела самостоятельность и влияние. Научно-техническая революция так же открыла эпоху глобальных проблем человечества. Все эти факторы в совокупности вызвали к жизни значительную политическую взаимосвязанность (или даже взаимозависимость) государств. Значительно усложнилась система межгосударственных политических отношений. Это, в свою очередь, придало сильный импульс процессу формирования системы международного права.

По мнению Василенко В.А., «закономерная черта развития системы современного международного права состоит в том, что его подсистемы формируются из огромного количества международно-правовых норм, вызванных процессами, происходящими в глобальной системе производственных отношений и производительных сил, и призванных регулировать конкретные межгосударственные отношения в специальных сферах с целью создания благоприятных условий для развития национальных производственных отношений и производительных сил взаимодействующих государств» [1, с. 217]. Система межгосударственных отношений по мере эволюционного развития общества претерпевает определенные изменения, включая в свой состав отношения и проблемы, подлежащие разрешению в ее рамках. Наряду с политическими и торговыми отношениями государств находят свое регулирование нормами международного права многообразные вопросы экономического, социального, культурного, гуманитарного сотрудничества государств.

В настоящее время система международного права содержит значительное количество правовых норм, составляющих такие сравнительно молодые и развивающиеся отрасли, как международное экономическое право, международное воздушное право, международное космическое право и многие другие.

Определенное место в системе международного права занимает комплекс норм, осуществляющих международно-правовое регулирование трудовых отношений. Несмотря на то, что вопросы международного трудового права поднимались в отечественной (советской) и зарубежной литературе на протяжении довольно продолжительного времени [2;3;4;5;6;7;8;9;10;11], глубокого теоретического анализа проблема определения понятия международного трудового права, а также его роли и места в системе международного права и национального трудового права в настоящее время не существует. Это признает ряд ученых-правоведов, сталкивающихся в своих исследованиях с вопросами международно-правового регулирования труда [12, с.69-78; 13, с.190-194]. Следует отметить, что сам термин «международное трудовое право» является довольно новым и во многих отношениях спорным.

Вопросы международно-правового регулирования труда содержатся как в литературе, посвященной проблемам международного экономического права, международного частного права, так и в учебниках и пособиях, вышедших за последние десять лет, по национальному

трудоуому праву. Говорить о взаимосвязи правового регулирования международных отношений и трудового права (или вернее трудовых отношений), на наш взгляд, можно в двух плоскостях. Во-первых, принимая во внимание сферу международных соглашений (т.е. ориентируясь непосредственно на международное публичное право). Во-вторых, рассматривая национальное законодательство того или иного государства, регулирующее конкретные трудовые правоотношения, осложненные иностранным элементом, а также область конфликтов, возникающих в сфере применения национального, иностранного, международного законодательства (т.е. сфера действия международного частного права).

В связи с этим, из-за некоторой неясности и размытости термина «международное трудовое право», в него включают как объекты, касающиеся международного публичного права, в частности международные соглашения, устанавливающие стандарты в сфере трудовых отношений, так и вопросы, касающиеся международного частного права, особенно в области коллизий.

Наги Л. в своей работе «Международное трудовое право» говорит о том, что в настоящее время вопрос определения международного трудового права является довольно спорным направлением юриспруденции. Многие юристы, занимающиеся проблемами международного права, спрашивают, корректно ли говорить о международном трудовом праве в отношении международного публичного или международного частного права [7, p.55].

На наш взгляд, существование целого комплекса международно-правовых норм, регулирующих, посредством сотрудничества государств, трудовые отношения, является объективной действительностью международного публичного права. Формирование данного комплекса обусловлено целым рядом факторов, которые можно классифицировать, выделив четыре основные группы:

- 1) предпосылки объективного экономического характера;
- 2) предпосылки гуманитарного характера;
- 3) предпосылки глобализационного характера;
- 4) предпосылки демографического характера.

Следует отметить, что функционирование этого комплекса осуществляется не обособленно от всей нормативной системы, а в ее составе в тесном взаимодействии с другими подсистемами.

Однако необходимо сразу определить, что следует понимать под международным трудовым правом. В настоящее время можно говорить о международном трудовом праве как составной части международного публичного права, содержащей нормы, которые регулируют международные отношения по поводу защиты прав трудящихся и установление минимальных трудовых стандартов в различных сферах труда. В связи с этим, можно установить место и функции международного трудового права в системе международного публичного права.

Анализ внутренней организации международного трудового права как целостной системы, выявление составляющих ее элементов и связей, установление способов взаимодействия с «внешней средой» – более сложным образованием, где эта конкретная система выступает в качестве одного из элементов, позволит определить место международного трудового права в системе юридических наук, а также его природу.

В целом, определение роли и места данного комплекса норм в системе международного права связано с уяснением закономерностей построения системы современного международного права, критериев, позволяющих вычлнять среди комплексов норм институты и отрасли.

Далеко не каждый комплекс норм образует институт или отрасль международного права. Он приобретает качество института или отрасли, когда в ходе своего развития превращается из простой суммативной системы в сложную целостную структуру.

Анализ системы международного права нуждается в определенном инструментарии, т.е. основой выделения подсистем (отраслей и институтов) международного права должен являться комплекс критериев, отражающий их качественное своеобразие и позволяющий провести между ними различия.

В этой области наблюдается довольно широкий спектр комбинаций данных критериев. Так, Левин Д.Б. предлагал применять к систематизации правовых норм внутри каждой

области права (в том числе и международного) критерии построения системы права в целом [14, с.91]. В общей теории права к ним традиционно относят предмет и метод правового регулирования, которые одно время составляли конструкцию «особый предмет – особый метод правового регулирования». Однако, так как методов правового регулирования гораздо меньше существующих видов общественных отношений и наличие собственного «чистого» метода у каждой отрасли права маловероятно, самым надежным критерием отрасли права оказался предмет правового регулирования. Именно он является «объективным, лежащим вне права критерием» [15, с.184]. Т.е. объединение правовых норм в отрасль права происходит не в силу причин, зависящих от усмотрения правотворческих органов, а сообразно специфике и существующим связям между общественными отношениями. Такие отношения довольно своеобразны и отличаются друг от друга своей целенаправленностью, содержанием и формой. Метод же правового регулирования представляет отрасль права с точки зрения «юридических признаков» [12, с.70], как особый юридический режим, который последовательно проводится через институты и нормы отрасли и с помощью которого осуществляется регулирование соответствующей сферы общественных отношений.

В дополнение к предмету и методу правового регулирования рядом авторов выдвигаются и иные критерии. Такие, например, как общественная значимость регулируемых отношений и обширный объем нормативного материала (Райхер В.К.), качественное своеобразие общественных отношений и особенности юридических норм, которыми они регулируются (Васильев А.М.), юридическая целостность или юридическое своеобразие, проявляющееся в методе правового регулирования (Алексеев С.С.). Кроме этого, среди критериев выделяются цель, принципы регулирования, функции права, правовой режим, наличие кодификационного акта и т.д.

Тем не менее, основными критериями выделения отрасли права признаются предмет и метод правового регулирования. Последний применительно к выделению подсистем международного права вызывает определенные сомнения у юристов-международников. Так, Галенская Л.Н., констатируя наличие лишь одного способа правового регулирования – международно-правового – при наличии различных предметов регулирования, отрицает и само существование отдельных отраслей международного права [16, с.256]. Однако эта точка зрения представляется несостоятельной, что было признано большинством юристов-международников. Представители доктрины международного права предложили ряд критериев выделения отраслей международного права применительно к его специфике. Проанализировав их, Усенко Е.Т. констатировал необходимость деления критериев на основные и вспомогательные. К основным, по его мнению, следует относить специфику объекта регулирования, наличие специальных отраслевых принципов и автономность группы норм. Вспомогательные включают: большой массив нормативного материала и заинтересованность международного сообщества [17, с.213]. Подобное выделение основных и дополнительных критериев представляется целесообразным, так как позволяет более точно и системно определить комплекс данных критериев.

Однако изучение системы международного права требует не только выделение критериев, но и одновременное определение места и роли отдельных институтов и отраслей в международном праве.

Общая теория права рассматривает отрасль права основным элементом системы права. Отрасль права – это наиболее широкое объединение правовых норм, регулирующих все разнообразие определенного вида общественных отношений [18, с. 292]. Алексеев С.С. в своей характеристике отрасли права указывал, что каждая отрасль права есть относительно автономное образование, которое опосредует не отдельный участок общественных отношений, а их специфический, качественно особый вид, охватывающий множество разновидностей и разветвлений, и что основная функция отраслей в правовой системе состоит в том, чтобы обеспечивать определенный юридический режим правового регулирования [19, с.162]. Кроме того, по мнению Хропанюка В.Н., «в отличие от других структурных элементов системы права отрасль, не порывая системной связи, обладает относительной автономией: способна к самостоятельному функционированию в общей системе права» [18, с. 292].

В международном праве отрасль права представляет собой крупный и стабильный комплекс международно-правовых норм, которые регулируют обширную сферу однородных межгосударственных отношений, составляющими которой являются внутриотраслевые институты и подотрасли [17, с. 220].

Объектом норм, образующих определенную отрасль международного права, являются однородные отношения, детерминированные несколькими классами предметов, независимо от целей данных отношений. Благодаря этому, комплекс норм, образующих ту или иную отрасль международного права, подразделяется на внутриотраслевые институты и подотрасли.

Кроме того, комплекс норм может претендовать на образование отрасли (или института), если он обладает качеством системного целого. По мнению Василенко В.А., такие качества придают нормы *ergo omnes* многократного действия и такая их особая категория как нормы-принципы [17, с.221].

Таким образом, можно определить комплекс критериев, позволяющих выделить среди массива норм отрасли международного права.

Главными критериями отрасли являются:

- специфичность объектно-предметной сферы действия норм, составляющих данный нормативный комплекс;
- автономность нормативного комплекса, а также делимость его на институты и подотрасли;
- наличие в нормативном комплексе норм *ergo omnes* многократного действия;
- наличие среди норм *ergo omnes* специальных отраслевых норм-принципов.

Дополнительными критериями могут служить наличие одного или нескольких кодифицирующих актов; значительное количество нормативного материала; заинтересованность международного сообщества.

Взяв за основу изложенные выше критерии, можно проанализировать место и роль международных норм, регулирующих трудовые отношения, в системе международного права. Как известно, доктрина выделяет четыре блока подсистем, которые формируются по признаку общности функциональных свойств определенных групп комплексов норм, институтов и отраслей. К ним относятся:

- единый нормативный комплекс норм-принципов, которые определяют основы основ межгосударственного взаимодействия;
- институты и отрасли, нормы которых определяют статус субъектов международного права и устанавливают порядок, формы и способы их взаимодействия;
- институты и отрасли, нормы которых определяют порядок межгосударственного взаимодействия в специальных сферах;
- отдельные комплексы норм, которые имеют ограниченные сферы действия и не обладают качествами институтов и отраслей (т.е. нормы ограниченного действия).

Следует отметить, что некоторые юристы рассматривают группу норм, регулирующих вопросы в сфере труда, в качестве самостоятельной отрасли международного права (Иванов С.А., Фридман В., Мингазов Л.Х. и др.). Из этого следует, что данная группа норм, называемая международным трудовым правом, представляет собой совокупность норм, регулирующих порядок межгосударственного взаимодействия в сфере труда, защиты трудовых и социальных прав, и направлена на создание благоприятных условий для развития национальных производственных отношений и производительных сил взаимодействующих государств. Для того, чтобы определить, насколько верно данное утверждение, необходимо установить соответствие указанного комплекса норм критериям формирования отраслей и институтов международного права.

Как уже отмечалось выше, основным критерием выделения отрасли международного права среди нормативного материала является специфичность объектно-предметной сферы действия норм, составляющих данный нормативный комплекс, т.е. собственный предмет (объект) правового регулирования.

Как международное право в целом, международное трудовое право имеет объектом своего регулирования общественные отношения, выходящие за пределы государственных гра-

ниц (т.е. международные отношения). Согласно теории международного права к таким отношениям относятся: 1) отношения между государствами, в том числе, государствами, находящимися в стадии своего становления, а также между государствами и международными организациями, и отношения последних между собой; 2) отношения, не имеющие межгосударственного характера (отношения между отдельными лицами, предприятиями и т.д.) [20, с.257].

Согласно Маэму Э., Трокле Л. международное трудовое право регулирует отношения между государствами [4, с.99]. Это утверждение исходит из того, что участниками соглашений, содержащих трудовые нормы, всегда являются государства. Именно они берут на себя правовые обязательства по выполнению соглашений о труде и несут ответственность за их несоблюдение. Осуществление трудовых прав, декларированных в международных нормах, зависит от государства, которое ратифицирует ту или иную конвенцию и берет на себя обязательство имплементировать ее нормы в национальное законодательство либо денонсирует конвенцию и тем самым снимает с себя международное обязательство по регулированию трудовых отношений. Таким образом, основными субъектами международно-правового регулирования труда являются государства, которые наряду с международными организациями, разрабатывают и принимают международно-правовые акты. Обширная группа таких актов, образующих комплекс международного трудового права, объединены общим предметом регулирования. Этим предметом является сотрудничество государств по вопросам регулирования отдельных аспектов трудовых отношений, защиты трудовых и социальных прав.

Несомненно, что регулирование трудовых отношений в целом является сферой внутренней компетенции государства. Основой такого порядка вещей является сложившаяся еще в 19 веке национальная организация труда.

Однако реалии экономической и политической жизни мирового сообщества второй половины 20 – начала 21 веков постепенно придают международный характер некоторым аспектам организации труда. Достаточно привести пример расширяющейся сети международных организаций, включающих в штат своих сотрудников все больше и больше представителей различных государств; возрастающей политико-экономической интеграции; рост числа мультинациональных предприятий. Все это обуславливает необходимость принятия международным сообществом норм, устанавливающих унифицированные правила организации труда в определенных областях и для определенных категорий работников, а также введения минимальных стандартов в сфере труда для защиты трудовых и социальных прав человека.

Следующим критерием выделения отрасли международного права является делимость нормативного комплекса на институты и подотрасли. Нормативный комплекс международного трудового права составляет огромное число международных актов. Еще в 60-х годах 20 века было признано, что международные конвенции о труде составляют примерно пятую часть всех многосторонних договоров [4, с.101]. За прошедшее время их количество значительно возросло. Поэтому вполне естественно, что вся совокупность нормативного материала в этой области не может отличаться каким-то особым качественным единообразием предметной сферы.

Институт как группа взаимосвязанных норм, как нормативный блок в международном праве является элементом, характерным для всей системы права. И любая отрасль международного права предполагает существование в ней этих институтов [20, с.262]. Данные общесистемные институты (такие, например, как институт международного нормотворчества, институт международно-правовой ответственности и др.) присущи и международному трудовому праву.

Как структурный элемент определенной отрасли институт имеет объектом регулирования определенные участки, виды, подвиды или разновидности международных отношений, охватываемые данной отраслью. По мнению авторов «Курса международного права», для международного права характерно попредметное формирование таких институтов [20, с.267]. Они являются частью отрасли.

Можно ли выделить в системе международного трудового права подобные институты? По мнению Мингазова Л.Х., «как и всякая развитая система права, нормы международного трудового права логически объединены внутренним единством и общей целью, систе-

матизированы по отдельным институтам» [12, с.78]. Если взять за основу определение института системы международного права, данное Василенко В.А., то институтом международного права является относительно обособленный комплекс международно-правовых норм, которым присуща специальная регулятивная направленность и которые входят в рамки какой-либо одной отрасли либо обладают межотраслевым характером [17, с.219].

Нормы института характеризуются интегративной целостностью, а также направленностью на объект, детерминированный одним классом целей. Таким образом, исходя из вышесказанного и существующего в сфере международного трудового права нормативного материала, можно выделить группы норм, регулирующие, на наш взгляд, качественно однородные отношения и образующие институты международного права.

К ним относятся: институт основных прав в сфере труда (право на недискриминацию, отмена принудительного труда, право на свободу ассоциации и т.д.), институт минимальных стандартов в различных сферах труда (занятости, общих условий труда и условий труда отдельных категорий работников, заработной платы, охраны труда); институт детского труда; институт правового положения трудящихся-мигрантов и иностранных работников, институт международной службы.

Следующим критерием выделения отрасли является наличие в нормативном комплексе норм *ergo omnes* многократного действия, т.е. императивных норм «*jus cogens*», порождающих универсальные правоотношения.

Характерной чертой императивных норм, по мнению Лукашука И.И., является не отсутствие исключений из общего правила, а то, что такие исключения не могут устанавливаться соглашением отдельных государств, как двусторонними, так и многосторонними [21, с.162]. Императивные нормы выражают интересы мирового сообщества в целом и им же принимаются. Это означает признание или принятие нормы большинством государств, представляющих главнейшие формы цивилизации и основные системы мира.

Наличие императивной нормы определяется не характером акта, в котором она содержится, а природой и содержанием самой нормы [21, с. 168-169]. Так, Комиссия международного права отметила: «Не форма общей нормы международного права, а особая природа предмета, которому она посвящена, может придать ей характер «*jus cogens*» [22, р. 248]. Таким образом, к императивным нормам, помимо прочих, относятся принципы и нормы, закрепляющие исторически достигнутый нравственный стандарт мирового сообщества и международного права.

Документы, касающиеся проблем труда, содержат наряду с диспозитивными нормами императивные нормы. Этот факт констатируется также в работе Аметистова Э.М. «Международное право и труд: факторы имплементации международных норм о труде». Данные нормы характерны в первую очередь для документов, посвященных защите основных прав человека. По мнению Аметистова Э.М., это особенно верно в отношении тех положений, «где формулируется цель, ради достижения которой вводится данная норма» [3, с.33]. Таким образом, к императивным нормам в международном трудовом праве следует относить следующие:

- 1) свобода ассоциации и эффективное признание права на коллективные переговоры;
- 2) устранение всех форм принудительного труда;
- 3) эффективное упразднение детского труда;
- 4) устранение дискриминации в отношении осуществления труда.

Именно эти нормы закреплены в принятой Международной организацией труда (МОТ) в 1998 году Декларации фундаментальных принципов и прав на труд [23].

Существует восемь фундаментальных конвенций МОТ, регулирующих вопросы по данным четырем основным направлениям: принудительный труд, свобода ассоциаций, дискриминация в трудовых отношениях и детский труд. Это такие конвенции как: Конвенция №29 «Принудительный труд», Конвенция №105 «Упразднение принудительного труда», Конвенция №87 «Свобода ассоциации и защита права на организацию», Конвенция №98 «Право на организацию и ведение коллективных переговоров», Конвенция №100 «О равном вознаграждении», Конвенция №111 «О дискриминации (при приеме на работу и занятии

трудом)», Конвенция №138 «Минимальный возраст», Конвенция №182 «Худшие формы детского труда».

Еще одним критерием является наличие среди норм *ergo omnes* специальных отраслевых норм-принципов. Такие принципы содержатся в первую очередь в Уставе Международной организации труда.

Определяя общее направление деятельности МОТ, пределы и содержание международно-правового регулирования труда, они выполняют определенную регулирующую функцию. По мнению Мингазова Л.Х., эти принципы следует рассматривать как нормы-принципы, выступающие по отношению к конкретным нормам в области труда как принципы *lex generalis* [12, с.75]. Аметистов Э.М. указывает на то, что данные принципы в очень большой степени определяют принципы, цели и сферу регулирования всего международного трудового права [2, с.38]. По мнению Вальтикоса Н., принципы, изложенные в Уставе МОТ, являются не просто директивами, адресованными органам МОТ, но выступают в качестве непосредственного источника международного права [8].

Устав МОТ содержит следующие принципы: труд не является товаром, свобода слова и свобода объединения являются необходимым условием постоянного прогресса, нищета в любом месте является угрозой для общего благосостояния, все люди, независимо от расы, веры, пола имеют право осуществлять свое материальное благосостояние и духовное развитие в условиях свободы и достоинства, экономической свободы и равных возможностей и др. [24, п.1-2].

Кроме того, из содержания международного трудового права можно выделить указанные ранее нормы-принципы: свобода ассоциации и эффективное признание права на коллективные переговоры; устранение всех форм принудительного труда; эффективное упразднение детского труда; устранение дискриминации в отношении осуществления труда. Данные принципы были выдвинуты в докладе Генерального директора Международной организации труда на 87 сессии в июле 1999 года [25].

Указанные выше принципы отражают особенности международного трудового права в системе международного права.

Что касается дополнительных критериев выделения отрасли, то международное трудовое право характеризуется наличием значительного количества нормативного материала. Помимо актов, принятых в рамках ООН и ее организаций, в настоящее время только Международной организацией труда принято 185 Конвенции. Обширный нормативный материал принимается в рамках региональных организаций: Совета Европы, Европейского союза, Содружества независимых государств и др.

В международном трудовом праве существует понятие «Международный трудовой кодекс» [26]. Однако не стоит буквально понимать данный термин. Во-первых, международные конвенции, составляющие кодекс, могут в свою очередь влечь возникновение независимых международных обязательств. Во-вторых, содержание данного кодекса постоянно развивается и изменяется. В этом заключается специфика данного акта, обусловленная особенностями международного трудового права. Тем не менее, следует признать за Международным трудовым кодексом его кодифицирующее значение, т.к. он содержит методическое и систематическое представление международных трудовых стандартов.

В качестве дополнительного критерия выступает также заинтересованность международного сообщества в существовании данной отрасли. Требование предоставить человеческое лицо глобальной экономике исходит от многих — самых различных — стран. Римский папа Иоанн Павел Второй подчеркивал: «Необходимо установить, кто ответственен за гарантию глобального всеобщего добра и осуществление экономических и социальных прав. Свободный рынок сам по себе не может сделать это, потому что фактически имеется много человеческих потребностей, которым нет места на рынке» [27]. Знаменательно, что эта обеспокоенность теперь высказана непосредственно представителем бизнеса. Организатор Мирового Экономического Форума в Давосе, Клаус Шваб, предупредил, что «силы финансовых рынков, кажется, управляют безумными, покорными им правительствами, сокращая власть союзов и других групп гражданского общества, создавая ощущение чрезвычайной уязвимо-

сти для индивидуума, противопоставленного этим силами, и процессы принятия решений находятся вне его досягаемости» [27].

Таким образом, можно констатировать существование международного трудового права как формирующейся отрасли международного права, предметом которой является сотрудничество государств в сфере защиты трудовых и социальных прав трудящихся, установления минимальных трудовых стандартов, а также создания благоприятных условий для развития национальных производственных отношений и производительных сил взаимодействующих государств.

Abstract. The paper is devoted to the problem of forming the international labour law as a branch of the international public law. Within the framework of the theory of law and theory of international law the paper studies the approaches and criteria which allow allocating branches of the law, establishes conformity of the complex of international norms regulating labour relations to the given criteria. The author defines a place of the international labour law in the system of the international public law as a formed branch of the international law the subject of which is the cooperation of states in the sphere of protection of the labour and social rights of workers, the establishment of minimal labour standards, and also the creation of favorable conditions for the development of national relations of production and productive forces of cooperating states.

Литература

1. Василенко В.А. Основы теории международного права. – К., 1988
2. Аметистов Э.М. Международное трудовое право и рабочий класс. – М., 1970
3. Аметистов Э.М. Международное право и труд: факторы имплементации международных норм о труде. – М., 1982
4. Иванов С.А. Проблемы международного регулирования труда. – М.: Гориздат, 1969
5. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. – М.: Дело, 1999
6. Szászy I. International Labour Law. – Вр., 1968
7. Nagy L. International Labour Law. Kluwer Law International. The Hague London Boston., 2000.
8. Valticos N., Potobsky G. International Labour Law // International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations. – Deventer – 1994. – Vol.4
9. Valticos N., Samson K. International Labour Law// Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrial Market Economies. – Deventer, 1998
10. Valticos N./ International Labour Standards and Human Rights: Approaching the Year 2000// International Labour Review. – 1998 – № 2
11. Betten L. International Labour Law. – Deventer, 1993
12. Мингазов Л.Х. К вопросу о понятии отрасли современного международного права (на примере международного трудового права) // СЕМП – 1976
13. В.И. Кривой. Международная организация труда и международное трудовое право (к 80-летию юбилею МОТ)// Известия вузов. Сер. "Правоведение" – 1999 – №3 (226)
14. Левин Д.Б. Актуальные проблемы теории международного права. – М., 1974
15. Общая теория права: Учебник для юридических вузов/ Ю.А. Дмитриев, И.Ф. Казьмин, В.В. Лазарев и др.; Под общ. Ред. А.С. Пиголкина. – М., 1997
16. Галенская Л.Н. О понятии международного уголовного права.// СЕМП. – 1969
17. Василенко В.А. Основы теории международного права. – К., 1988
18. Хропанюк В.Н. Теория государства и права: Учебное пособие для вузов/ Под ред. профессора Стрекозова В.Г. – М., 1999
19. Алексеев С.С. Структура советского права. – М., 1975
20. Курс международного права. В 7 т. Т.1. Понятие, предмет и система международного права (Ю.А.Паскин, Н.Б.Крылов, Д.Б.Левин и др.). – М., 1989
21. Лукашук И.И. Нормы международного права в международной нормативной системе. – М., 1997

22. YILC. – 1966. – Vol.2
23. Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. International Labour Office. –Geneva, 2000
24. Устав МОТ и Регламент МКТ. – Женева, 1996.
25. Report of the Director-General: Decent Work. 87th Session. International Labour Office. – Geneva, 1999
26. The international Labour Code 1951. 2 vols. ILO, Geneva, 1952
27. Report of the Director-General: Decent Work. 87th Session. International Labour Office. Geneva. 1999

Гомельский государственный
университет имени Ф. Скорины

Поступило 03.02.09

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРИНЫ