



С.А. Егоров\*

# К ВОПРОСУ О ЗНАЧЕНИИ И ВОЗМОЖНОСТЯХ ПРИМЕНЕНИЯ РЕКОМЕНДАТЕЛЬНЫХ АКТОВ МОТ В ПРОЦЕССЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ НОРМ МЕЖДУНАРОДНОГО И ВНУТРИГОСУДАРСТВЕННОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

**Аннотация.** В настоящей статье рассмотрены различия между формами рекомендательных актов, принимаемых Международной организацией труда (МОТ) с точки зрения процедуры их принятия, сферы своего охвата, правового статуса: декларациями, резолюциями, заключениями, рекомендациями. Предпринята попытка оценки возможностей применения рекомендаций МОТ сторонами социального партнерства в сфере труда. При этом достаточно конкретный характер положений рекомендаций позволяет использовать их на локальном уровне социального партнерства. Так, рекомендации МОТ включают нормы, улучшающие положение работников по сравнению с установленным в национальном законодательстве. Суды могут использовать нормы рекомендаций для уточнения смысла положений национального законодательства. Установлено, что положения рекомендательных актов со временем переходят в тексты международных договоров и таким образом становятся обязательными для применения. Развитие современных форм международных договоров позволяет гармонично сочетать в них черты актов нормативного и рекомендательного характера и предусматривать упрощенные процедуры внесения поправок.

**Ключевые слова:** юриспруденция, международная организация труда, Рекомендации МОТ, международное трудовое право, социальный диалог в сфере труда, декларация, резолюция, социальное партнерство, механизм реализации, современные международные акты.

Свободный и открытый обмен мнениями и опытом, содействие укреплению механизмов ведения диалога и формирование консенсуса лежат в основе деятельности Международной организации труда (далее — МОТ, Организация). Трехсторонняя структура Организации позволяет сторонам социального диалога достичь соглашения по поводу решения актуальных задач в регулировании социально-трудовых отношений. Принятые совместно представителями работников, работодателей и правительств решения оформляются в виде конвенций и рекомендаций МОТ.

В учебной и научной литературе рекомендательные акты Международной организации труда не рассматриваются как источники меж-

дународного права<sup>1</sup>. Это обусловлено отсутствием в рекомендациях элемента, характеризующего этот вид актов как источник права — обязательность выполнения его норм.

Между тем конвенции МОТ, как и большинство других международных договоров, возлагают обязанности на государства не сразу после их принятия. В связи с этим требует

<sup>1</sup> См. напр.: Международное публичное право: учеб. / Л.П. Ануфриева, Д.К. Бекашев, К.А. Бекашев, В.В. Устинов [и др.]; отв. ред. К.А. Бекашев. 4-е изд., перераб. и доп. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. С. 14; Гусов К.Н., Лютов Н.Л. Международное трудовое право: учебник. М.: Проспект, 2012. С. 141–143; Велижанина М.Ю. «Мягкое право»: его сущность и роль в регулировании международных отношений: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2007. С. 11.

© Егоров Сергей Андреевич

\* Аспирант, научный сотрудник кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) [egorov.sand@gmail.com]

123995, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9.



некоторого дополнения вопрос о значении и возможностях применения рекомендательных актов. При этом под рекомендательными актами далее понимаются декларации, резолюции, заключения, рекомендации МОТ.

Вопрос о различиях между указанными формами рекомендательных актов поднимался в контексте разработки Декларации МОТ 2008 г. о социальной справедливости в целях справедливой глобализации и был рассмотрен в Докладах Генерального Директора МОТ 2007 и 2008 гг.<sup>2</sup>

Применительно к процедурам, предусмотренным Регламентом МКТ, термин «заключение» обычно используется в отношении общего резюме мнений и предложений, касающихся дальнейших действий, сформулированных в ходе обсуждения вопроса в рамках технического комитета, который направляет окончательный документ для принятия Конференцией. В зависимости от их сферы охвата и конкретных условий отдельные пункты таких заключений могут иметь последствия оперативного характера для Организации или ее государств-членов или для тех и других.

Резолюции Конференции различаются по сфере своего охвата, а также своим последствиям как с юридической, так и с оперативной точек зрения. В резолюции может рассматриваться какой-либо конкретный вопрос, в том числе касающийся конкретного пункта повестки дня, или в ней может затрагиваться общая проблема, находящаяся в сфере компетенции Организации. Некоторые резолюции могут направляться на рассмотрение Административного совета, правительств или иных других органов, не создавая при этом никаких конкретных юридических обязательств<sup>3</sup>. Другие резолюции могут иметь юридические последствия, как, например, те, в которых рас-

сматриваются финансовые обязательства государств-членов в соответствии со ст. 13 Устава МОТ. В соответствии с п. 9 ст. 17 Регламента МКТ, комитет МКТ по резолюциям должен обеспечивать посредством соответствующей редакции разграничение резолюций на резолюции, принятие которых Конференцией влечет за собой определенные юридические последствия, и резолюции, предназначенные для рассмотрения Административным советом, правительствами или каким-нибудь другим органом, но не влекущие за собой юридических обязательств.

Декларацию можно определить как «официальный и торжественный документ, принимаемый в редких случаях, когда провозглашаются принципы, имеющие непреходящее значение»<sup>4</sup>. В соответствии с общепринятой в ООН и МОТ практикой, декларация является открытым и свободным выражением строгих и долговременных обязательств на самом высоком уровне. Правовой характер декларации различается применительно к самой Организации и к ее государствам-членам. Для МОТ декларация является актом, налагающим обязательства на Организацию в целом и предусматривает определенные действия в соответствии с механизмом ее реализации, установленным во время ее принятия. Для государств-членов акт в форме декларации в силу своей декларативной природы не может налагать или изменять правовые обязательства, возникающие в связи с Уставом или ратифицированными конвенциями. Таким образом, декларация служит руководством к действию для государств-членов в соответствии с уже принятыми ими обязательствами и содействует сотрудничеству как между ними, так и при содействии Организации.

При сравнении правового статуса декларации и рекомендации МОТ можно выявить следующие различия. В соответствии с Уставом МОТ (п. 2 ст. 17 и п. 2 ст. 19) рекомендация принимается Конференцией большинством в две трети голосов, в то время как для принятия других рекомендательных актов достаточно простого большинства голосов присутствующих делегатов. Второе и наиболее яркое различие связано с возникающими практическими обязательствами. Что касается рекомендации, то эти последствия определены в Уставе МОТ. Это касается связанных с ними последующих действий, которые определяются в отношении рекомендаций в ст. 19 Устава. Несмотря на то, что рекомендации не имеют обязательной

<sup>2</sup> См.: Международная конференция труда, 96-я сессия, 2007 г. Доклад V. Укрепление потенциальных возможностей МОТ по оказанию содействия государствам-членам в достижении целей Организации в контексте глобализации. Пятый пункт повестки дня. Женева: Международное бюро труда, 2007; Международная конференция труда, 97-я сессия 2008 г. Доклад VI. Укрепление потенциальных возможностей МОТ по оказанию содействия государствам-членам в достижении целей Организации в контексте глобализации: продолжение обсуждения вопросов укрепления потенциальных возможностей МОТ и возможного принятия авторитетного документа, возможно, в форме декларации или любого другого соответствующего акта совместно с любыми надлежащими мерами реализации и придания им нужного характера. Шестой пункт повестки дня. Женева: Международное бюро труда, 2008.

<sup>3</sup> См. напр.: Резолюция о трипартизме и социальном диалоге. Принята 18 июня 2002 г. Международной конференцией труда на ее 90-й сессии (Женева).

<sup>4</sup> МОТ: Рассмотрение возможной Декларации принципов Международной организации труда, касающихся основополагающих прав и механизма ее надлежащей реализации. Доклад VII. Международная конференция труда, 86-я сессия. Женева, 1998 (Глава III).



юридической силы, они тем не менее возлагают на все государства-члены двойную обязанность: во-первых, обязанность доводить рекомендацию до сведения компетентного органа (п. 6 b) ст. 19), что может проложить путь к «трансформации» ее содержания в национальное законодательство; во-вторых, «остаточная» обязанность, предусмотренная в п. 6 d) ст. 19, в соответствии с положениями которого государства-члены обязаны в принципе время от времени отвечать на запросы Административного совета, чтобы информировать, «в какой мере выполняются или предполагается выполнять положения рекомендации». Практические обязательства по отношению к принимаемым декларациям, как было указано выше, связаны с принимаемым механизмом реализации декларации и, следовательно, различны для каждой декларации.

При этом Уставом МОТ установлены процедуры, осуществляемые в отношении принимаемых конвенций и рекомендаций. Устав МОТ предусматривает передачу конвенции всем членам МОТ для ее ратификации (пп. «а» п. 5 ст. 19) и затем рассмотрение ее в течение года с момента принятия компетентными властями для принятия соответствующего закона или принятия мер другого порядка (пп. «b» п. 5 ст. 19). Рекомендация МОТ сообщается всем членам Организации для рассмотрения ее с целью придания ей силы путем принятия закона или другими путями (пп. «а» п. 6 ст. 19). Таким образом, Устав МОТ предусматривает менее сложную процедуру придания силы закона положениям рекомендаций МОТ.

С одной стороны, положения рекомендательных актов не имеют юридической силы для государств и субъектов трудовых отношений и, следовательно, не могут быть отнесены к источникам правового регулирования. Однако возникает вопрос — какие международные документы, напротив, возлагают юридические обязанности с момента их принятия? Конвенции и другие виды международных договоров также не обязательны для исполнения соответствующими субъектами, пока они не будут ратифицированы<sup>5</sup>. И ни на одно государство в силу его суверенности не может быть возложена обязанность ратифицировать какой-либо акт. В теории права считается, что там, где есть обязанность, должно быть одновременно соответствующее этой обязанности право, а также санкции за невыполнение обязанности<sup>6</sup>.

В соответствии с основным принципом международного права *pacta sunt servanda* каждое государство несет ответственность за свое собственное поведение в отношении своих собственных международно-правовых обязательств. Такие обязательства могут устанавливаться обычной нормой международного права, договором или общими принципами права, односторонним актом государства<sup>7</sup>. Устав МОТ не содержит положений, возлагающих на государств-участников обязанность по ратификации конвенций. Очевидно, что обязанность по ратификации невозможно найти и в других источниках международного права. Следовательно, на момент принятия МКТ конвенций и рекомендаций они обладают равной юридической силой, а вернее, ее отсутствием. Сближает эти виды актов и единая процедура их принятия (ст. 19 Устава МОТ). Ратификация конвенций, равно как и исполнение положений рекомендаций, скорее являются моральным обязательством государств-участников МОТ и средством реализации уставных целей и задач самой Организации. Кроме того, государства могут инкорпорировать нормы той или иной конвенции и без ее ратификации. Так, США ратифицировано всего 14 конвенций МОТ, из которых 2 относятся к основополагающим, 1 — к приоритетным<sup>8</sup>. Не ратифицированы Конвенции 1951 г. «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» (№ 100) и 1958 г. «О дискриминации в области труда и занятий» (№ 111). Однако это вовсе не означает, что в данном государстве законодательством не предусмотрены средства и способы защиты от дискриминации, сопоставимые с требованиями конвенций МОТ. Напротив, в США, где проблема дискриминации (в том числе в сфере труда) ранее была, как ни в какой другой стране, крайне острой, предприняты серьезные шаги в целях искоренения дискриминации. Принято множество законов, преследующих задачу обеспечения равных возможностей в сфере труда и запрещения дискриминации<sup>9</sup>.

ко А.В. Теория государства и права: учебник. М.: Юристъ, 2005. С. 278–279; Александров Н.Г. Трудовое правоотношение: монография. М.: Проспект, 2009. С. 257–258.

<sup>7</sup> См.: Ануфриева Л.П., Бекашев Д.К., Бекашев К.А., Устинов В.В. [и др.]. Указ. соч. С. 192.

<sup>8</sup> По данным информационной системы международных стандартов труда NORMLEX / URL: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102871](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102871)>.

<sup>9</sup> К числу таких законов можно отнести раздел VII Закона о гражданских правах 1964 г. (Civil Rights Act of 1964), Закон о равной оплате труда 1963 г. (Equal Pay Act of 1963), Закон о недопущении дискриминации по возрасту при найме 1967 г. (Age Discrimination in Employment Act of 1967), Закон о реабилитации инвалидов 1973 г.

<sup>5</sup> Исключения составляют директивы и регламенты Европейского союза, которые порождают обязательства государств-участников с момента их вступления в силу.

<sup>6</sup> См. напр.: Морозова Л.А. Теория государства и права: учебник. М.: Эксмо, 2010. С. 319, 325; Матузов Н.И., Маль-



Опыт ряда государств, в том числе и России, показывает, что с момента принятия международного договора до его ратификации проходит неоправданно большой период времени. Например, прошло более 40 лет с момента принятия Конвенции МОТ 1957 г. об упразднении принудительного труда (№ 105) до того, как она была ратифицирована РФ<sup>10</sup>. Более того, условием вступления конвенции в силу является истечение 12 месяцев с момента ее ратификации не одним, а двумя и более государствами<sup>11</sup>. Следует отметить, что большинство конвенций МОТ являются несоизмеримыми, поэтому вместе с законом о ратификации требуется принятие реализующего конвенцию внутреннего законодательства. Отсутствие необходимости ратификации рекомендательных актов должно приводить к сокращению времени, которое проходит с момента принятия рекомендательного акта до отражения его положений в законодательстве и реализации на практике. Это подчеркивает значимость актов «мягкого права» в деле укрепления эффективности международно-правового регулирования труда. Более того, некоторые исследователи относят отсутствие принуждения и рекомендательный характер к преимуществам норм «мягкого права», отмечая усиление роли процедур мониторинга их выполнения, которые по своей сути иногда аналогичны контрольным механизмам, предусмотренным международным правом<sup>12</sup>.

Рекомендательные акты могут способствовать выработке правовой позиции судов. Так, Пленум Верховного Суда РФ<sup>13</sup> рекомендовал судам в случае возникновения затруднений при толковании общепризнанных принципов и норм международного права, международных договоров РФ использовать акты и решения международных организаций, в том числе органов ООН и ее специализированных учреждений. Что же касается использования судами именно рекомендаций МОТ, то их применение связано в основном с необходимостью уточнить смысл положений национального законодательства. Так, в Кассационном

(Rehabilitation Act of 1973), Закон о запрещении дискриминации беременных женщин 1978 г. (Pregnancy Discrimination Act of 1978), Закон «Об американцах-инвалидах» 1990 г. (Americans with Disabilities Act) и др.

<sup>10</sup> Федеральный закон от 23 марта 1998 г. №35-ФЗ «О ратификации Конвенции об упразднении принудительного труда» // СЗ РФ. 1998. №12. Ст. 1348.

<sup>11</sup> Кроме конвенций №1-25, где либо не было предусмотрено никакого срока между регистрацией ратификации (Конвенции №1-23), либо предусмотрен срок менее 12 месяцев (№24, №25).

<sup>12</sup> См. напр.: Велижанина М.Ю. Указ. раб. С. 10–18.

<sup>13</sup> Пункт 16 Постановления от 10 октября 2003 г. №5 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2003. №12.

определении Нижегородского областного суда от 13.12.2011 по делу №33-12398/2011<sup>14</sup> положения Рекомендации МОТ 2006 г. «О трудовом правоотношении» (№198) способствовали выработке позиции суда относительно вопроса о правовой природе заключенного между ответчиком и истцом договора.

Рекомендации МОТ ориентируют стороны социального диалога на совершенствование правового регулирования социально-трудовых отношений. В связи с этим в текст рекомендаций включаются нормы, улучшающие положение работников по сравнению с установленным в национальном законодательстве. Это обстоятельство рекомендуется учитывать сторонам коллективных переговоров и включать закрепленные в рекомендациях положения в тексты коллективных договоров и соглашений. При этом достаточно конкретный характер положений рекомендаций позволяет использовать их на локальном уровне социального партнерства. Рекомендация МОТ 1967 г. «О связях на предприятии» (№129) устанавливает круг вопросов, по которым администрация предприятия должна предоставлять информацию работникам либо их представителям (п. 2 ст. 15). При сравнении этого перечня с установленным в ч. 2 ст. 53 Трудового кодекса РФ очевидно, что Рекомендация МОТ № 129 предусматривает обмен информацией между администрацией предприятия и работниками по более широкому кругу вопросов. Поскольку обмен информацией по такому перечню вопросов не наносит ущерба ни одной из сторон, его включение (и дальнейшее расширение) в коллективные договоры будет способствовать эффективной деятельности предприятия и позволит сохранять на нем атмосферу доверия.

Действующий Трудовой кодекс РФ предусматривает возможность предоставления работникам дополнительных оплачиваемых отпусков в случае совмещения работы с обучением (гл. 26). Оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, получающим высшее образование в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов. Работникам, совмещающим работу с очной формой получения высшего профессионального образования, работодатель обязан предоставлять отпуск без сохранения заработной платы для прохождения промежуточной аттестации, для подготовки и защиты выпускной квалифи-

<sup>14</sup> Документ опубликован не был. Текст Определения доступен в СПС «КонсультантПлюс».



кационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов. Указанные гарантии и компенсации предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Расширить круг работников, на которых могут распространяться такие гарантии, можно с помощью коллективно-договорного регулирования. Федеральный закон от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»<sup>15</sup> наделяет профсоюзы правом создавать образовательные и научно-исследовательские учреждения, осуществлять подготовку, переподготовку, повышение квалификации профсоюзных кадров и обучение профсоюзных работников и членов профсоюза (ст. 18). Следует отметить, что Трудовой кодекс не предусматривает возможности предоставления отпусков для профсоюзной учебы. Такая возможность может быть предусмотрена коллективным договором, в основу которого стороны могут положить правила Рекомендации МОТ 1974 г. «Об оплачиваемых учебных отпусках» (№148). В коллективном договоре можно предусмотреть продолжительность и периодичность предоставления отпусков для профсоюзной учебы, планирование, утверждение и выполнение программ профсоюзной учебы, если эти программы осуществляются самими профсоюзными организациями, либо определить учебные заведения, осуществляющие такое обучение и их учебные программы.

Рекомендации МОТ могут включать специальные положения о последующих действиях для их реализации. Причем такие действия будут обязательными для принимающих Рекомендацию государств. Например, Рекомендация 1944 г. о социальной политике на зависимых территориях (№70) устанавливает, что каждое государство, одобряющее Рекомендацию, должно информировать Генерального директора МБТ о принятии им общих принципов, изложенных в ч. I приложения; сообщить Генеральному директору по возможности в кратчайший срок сведения о мерах, принятых с целью проведения в жизнь минимальных норм, изложенных в части II приложения, в отношении каждой зависимой территории, за которую данный член Организации несет ответственность; и впоследствии периодически информировать МБТ по запросу Административного совета о мерах, принятых для проведения в жизнь Рекомендации.

Различными способами сформулированы положения конвенций и рекомендаций МОТ. В тексте конвенций используются менее строгие формулировки, максимально гибкие формы возложения обязательств («при необходимости», «в той мере, насколько это совместимо с национальным законодательством и правилами и

национальной практикой», «по возможности» и т.п.). Тексты рекомендаций содержат менее размытые положения, например: «Каждый Член Международной Организации Труда должен осуществлять процедуры...», «Компетентный орган власти должен нести ответственность...», «Следует принять меры, соответствующие национальным условиям и практике» и т.д.

Необходимо отметить, что существуют современные международно-правовые документы в области регулирования социально-трудовых отношений, которые достаточно оригинально выражают в себе черты и нормативных и рекомендательных актов. Конвенция о труде в морском судоходстве 2006 г. (MLC) — сочетает свойства конвенции и рекомендации. Это выражается во включении в текст документа руководящих принципов, которые в соответствии с п. 1 ст. VI Конвенции не являются обязательными. Предусматривается, что государства-члены уделяют надлежащее внимание выполнению своих обязанностей в порядке, предусмотренном Руководящими принципами, изложенными в ч. «В» Кодекса. Причем изменения в две из трех частей Конвенции (соответственно статьи и правила) могут вноситься исключительно МКТ в порядке, предусмотренном ст. 19 Устава МОТ, а поправки в Кодекс (третья часть Конвенции) вносятся либо в общем порядке (ст. 19 Устава МОТ), либо на основе упрощенной процедуры, предусмотренной ст. XV Конвенции. Упрощенную данную процедуру внесения изменений в Кодекс можно назвать весьма условной. Предложения о внесении поправок направляются сначала на рассмотрение Генеральному директору МБТ, который затем рассылает их всем государствам-членам МОТ с предложением передать свои замечания или суждения по данным поправкам. По истечении периода от 3 до 9 месяцев (устанавливается Административным советом МБТ) предложение вместе с кратким изложением замечаний или суждений передается Комитету (создается Административным советом МБТ в соответствии со ст. XIII Конвенции), который большинством в 2/3 голосов может одобрить поправки к Кодексу. В случае одобрения Комитетом, поправки представляются на рассмотрение МКТ для утверждения. Для такого утверждения необходимо большинство в 2/3 голосов, поданных присутствующими делегатами. Если такое большинство голосов не набирается, то предлагаемая поправка может быть направлена обратно в Комитет для повторного рассмотрения. После утверждения поправок МКТ, Генеральный директор направляет письменное извещение о них каждому государству-члену МОТ, ратифицировавшему Конвенцию до утверждения поправок в Кодекс. Извещение устанавливает период для направления

<sup>15</sup> Российская газета. 1996. 20 января.



любых официальных заявлений о возражении. Продолжительность этого периода может быть установлена от одного года до двух лет. Копия такого извещения направляется другим государствам-членам МОТ для информации. Поправка считается окончательно принятой, если до момента завершения установленного периода, Генеральным директором не были получены официальные заявления о возражении против этой поправки более чем от 40% государств-членов, ратифицировавших Конвенцию, и общая валовая вместимость торгового флота которых составляет не менее 40% от валовой вместимости флота государств-членов, ратифицировавших Конвенцию. Окончательно принятая поправка вступает в силу через 6 месяцев после завершения установленного периода.

Таким образом, отсутствие необходимости ратификации, с одной стороны, лишает рекомендательные акты обязательности исполнения их норм. С другой стороны, это позволяет включать в рекомендации более конкретные положения, чем закрепленные в конвенциях МОТ. Можно сказать, что до того момента, пока не ратифицирована та или иная конвенция, она носит лишь рекомендательный характер. Рекомендации МОТ должны применяться суда-

ми для разрешения возникающих затруднений при толковании общепризнанных принципов и норм международного права, международных договоров РФ, а также для обоснования правовой позиции при разрешении трудовых споров. Положения рекомендательных актов со временем переходят в тексты международных договоров и таким образом становятся обязательными для применения. Развитие современных форм международных договоров позволяет гармонично сочетать в них черты актов нормативного и рекомендательного характера и предусматривать упрощенные процедуры внесения поправок. Представители работников в коллективных переговорах могут использовать положения рекомендаций при разработке текста коллективных договоров и соглашений, поскольку акты МОТ содержат прогрессивные нормы, улучшающие положение работников по сравнению с национальным законодательством. Для государства признание международных стандартов труда является моральной обязанностью и способствует укреплению взаимопонимания между государством, работодателями и работниками, а также укрепляет позицию государства в деле продвижения демократических начал на международном уровне.

#### Библиография:

1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение: монография. — М.: Проспект, 2009.
2. Велижанина М.Ю. «Мягкое право»: его сущность и роль в регулировании международных отношений: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2007.
3. Гусов К.Н., Лютов Н.Л. Международное трудовое право: учебник. — М.: Проспект, 2012.
4. Матузов Н.И., Малько А.В. Теория государства и права: учебник. — М.: Юрист, 2005.
5. Международное публичное право: учеб. / Л.П. Ануфриева, Д.К. Бекашев, К.А. Бекашев, В.В. Устинов [и др.]; отв. ред. К.А. Бекашев. 4-е изд., перераб. и доп. — М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005.
6. Морозова Л.А. Теория государства и права: учебник. — М.: Эксмо, 2010.

#### References (transliteration):

1. Aleksandrov N.G. Trudovoe pravootnoshenie: monografiya. — M.: Prospekt, 2009.
2. Velizhanina M.Yu. «Myagkoe pravo»: ego sushchnost' i rol' v regulirovanii mezhdunarodnykh ot-nosheniy: avtoref. diss. ... kand. yurid. nauk. — M., 2007.
3. Gusov K.N., Lyutov N.L. Mezhdunarodnoe trudovoe pravo: uchebnik. — M.: Prospekt, 2012.
4. Matuzov N.I., Mal'ko A.V. Teoriya gosudarstva i prava: uchebnik. — M.: Yurist, 2005.
5. Mezhdunarodnoe publichnoe pravo: ucheb. / L.P. Anufrieva, D.K. Bekyashev, K.A. Bekyashev, V.V. Ustinov [i dr.]; отв. red. K.A. Bekyashev. 4-e izd., pererab. i dop. — M.: TK Velbi, Izd-vo Prospekt, 2005.
6. Morozova L.A. Teoriya gosudarstva i prava: uchebnik. — M.: Eksmo, 2010.

*Материал получен редакцией 18 февраля 2013 г.*