

УДК 349.2

О.С. ВОЛОХОВ, Інститут держави і права
ім. В.М. Корещького НАН України

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ «М'ЯКОГО» ПРАВА В АКТАХ МІЖНАРОДНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

Ключові слова: «м'яке» право, міжнародно-правові акти у сфері праці, міжнародне трудове право

Серед джерел міжнародного трудового права існує цілий масив актів міжнародного регулювання праці, які, попри їх спрямованість на регламентацію трудових відносин, не володіють усіма притаманними міжнародним трудовим нормам ознаками. Відповідні акти, завдяки їх юридичній природі отримали у правовій доктрині назву «м'якого» права (походить від англійського варіанту «soft» law). Зазвичай акти «м'якого» права приймаються міжнародними організаціями та не створюють ніяких міжнародних зобов'язань, адже держава є вільними у використанні лише тих положень, які представляють інтерес з точки зору потреб та пріоритетів розвитку національного законодавства. Тому, вчені часто відносять положення актів «м'якого» до квазі-юридичних інструментів, адже відповідні акти не виступають джерелами міжнародного права виходячи зі змісту ст.38 Статуту Міжнародного Суду ООН. Водночас, «м'яке» право відіграє значущу роль у міжнародному регулюванні умов праці, адже воно забезпечує поступове реформування національного трудового законодавства, дає змогу досягти компромісу по найбільш складним питанням.

Попри значну кількість наукових праць, присвячених дослідженню джерел міжнародного регулювання праці, досить мало уваги приділяється ролі «м'якого» права у досягненні головної мети міжнародної регламентації праці – покращення умов праці широких

верств працівників. Окремі питання сутності та значення актів «м'якого» права висвітлювалися у працях вітчизняних та іноземних вчених: К.А. Бекашева, Д.К. Бекашева, Дж. Бургеса, П. Вейля, М.Ю. Веліжаніної, Р.А. Колодкіна, І.І. Лукашука, М.Л. Лютова, В.В. Мицика, І.В. Шалінської, О.С. Шеремета, О.М. Шпакович та інших. Проте, особливості використання актів «м'якого» права, як дієвого засобу міжнародного регулювання умов праці потребує окремого наукового дослідження, враховуючи сучасні тенденції у нормотворчій практиці Міжнародної організації праці (далі – МОП) та Ради Європи (далі – РЄ).

Тому, автор статті ставить за мету розкрити сутність та значення актів «м'якого» права, як засобів міжнародної правової регламентації умов праці; встановити їх роль у реформуванні національного трудового законодавства.

Як слушно відмітив російський вчений М.Л. Лютов, правова доктрина є досить суперечливою у питаннях ролі та порядку застосування «м'якого» права, тобто міжнародних актів, які на думку вченого не мають обов'язкової для держав юридичної сили, проте виступають орієнтирами для проведення внутрішньодержавної політики. До таких актів М.Л. Лютов відносить, насамперед, рекомендації та декларації МОП, хартії Ради Європи, модельне законодавство Співдружності Незалежних Держав та інші [1, с.26].

Відсутність єдності у поглядах на сутність «м'якого» права, можна пояснити тим, що сам термін «м'яке» право має лише доктринальне визнання, адже ні у міжнародному, ані в національному праві таке розмежування актів, у тому числі міжнародного регулювання праці, не передбачається. Власне сама концепція «м'якого» права сформувалася приблизно в 70-х роках ХХ ст. переважно у працях західноєвропейських вчених. Вона полягала у поділі міжнародного публічного права на «м'яке» право (soft law) – рекомендаційні норми та «тверде» право (hard law) – обов'язкові норми. Такий поділ, з точки зору логічного аналізу, прямо свідчить про відсутність юри-

дичної обов'язковості положень актів «м'якого» права. Дійсно, більшість науковців погоджуються з тим, що такі норми мають не юридичний, а морально-політичний характер, дотримання яких цілком залежить від авторитету міжнародної організації, яка їх приймає. Проте, деякі вчені притримуються думки що попри рекомендаційний характер актів «м'якого» права їх положення все ж наділені певною юридичною силою, а тому остання не може бути основною властивістю «м'якого» права. Так, відомий російський правознавець К.А. Бекашев стверджує, що «особливістю міжнародного економічного права та його джерел виступає значна роль так званого «м'якого» права, тобто правових норм, які використовують звороти типу «приймати необхідні міри», «сприяти розвитку та здійсненню», «спрямовуватися до» та ін.; такі норми не містять чітких прав та обов'язків держав, але тим не менш є *юридично обов'язковими*» [2, с.384]. Схожу позицію займає французький вчений П. Вейль, який взагалі ставить під сумнів існування актів «м'якого» права. Вейль наголошує, що незалежно від того чи є зміст норми міжнародного договору «м'яким» чи «твердим», вона не перестає бути юридичною нормою, тобто однаково зберігає свою юридичну силу [3, с.414].

Відомий вчений у галузі міжнародного права професор Г.І. Тункін навпаки стверджує, що не слід плутати реальну дієвість рекомендацій із їх формальною юридичною силою, яка передбачає відсутність юридичних обов'язків у держав [4, с.156–158]. Тобто акти «м'якого» права, на думку Г.І. Тункіна хоча й не мають формальної юридичної сили, проте їх природа є радше правовою, що дозволяє їм певним чином впливати на міжнародні відносини.

З цього приводу британський професор у галузі міжнародного права Крістіна М. Чінкін пропонує чітко розмежовувати акти «м'якого» права на «правове м'яке право» та «неправове м'яке право». Якщо до першого вчена відносить міжнародні договори, які включають у себе слабкі зобов'язання, то до

другого – резолюції та кодекси поведінки, які не мають обов'язкової сили та виконуються добровільно [5, с.58]. Можна дійти висновку, що британський науковець прагне, насамперед, відокремити правові норми «м'якого» права від політичних норм, хоча останні складають окрему групу міжнародних актів і не включаються багатьма вченими до переліку актів «м'якого» права. Більш слушною вважається позиція російського вченого І.І. Лукашука, який так само пропонує розподіляти акти «м'якого» права за їх природою та відносить до «неправових норм м'якого права» лише міжнародні договори, що очікують набуття чинності. Відповідно усі інші акти «м'якого» права є «правовими».

Вітчизняний вчений В.В. Мицик вважає, що «м'яке» право це свого роду «передправо», тобто розроблення і пропозиція нових теоретичних положень, які сприяють створенню договірних міжнародно-правових норм. Вчений підтверджує важливу роль «м'якого» права як *opinio juris* звичайного міжнародного права [6, с.182].

Цікаву позицію займає вітчизняний науковець О.М. Шпакович. Досліджуючи концепцію «м'якого» права, вона наголошує, що дані «м'які» норми, містяться в актах міжнародних організацій, які не є формально обов'язковими для держав-членів, однак вони частіше за все, дотримуються державами і, навіть більше, імплементуються у національне право внесенням аналогічних за змістом норм до національного законодавства. Це, на думку вченої, пояснюється вагомою політичною та моральною значущістю норм «м'якого» права, що створюються лише тими міжнародними організаціями, які користуються вагомих авторитетом серед держав. Особливий критиці вчена піддає, ототожнення «м'якого» права із політичними нормами та нормами, які характеризуються невизначеністю у викладенні прав і зобов'язань, що надаються ними. На її думку, це призводить до плутанини у термінах, адже термін «м'яке» право можна використовувати скоріше умовно, не визначаючи

його як самостійне явище у міжнародному праві [7, с.174–176].

На моє власне переконання, «м'яке» право, у деяких випадках, має більший практичний ефект ніж норми «твердого» права, наділені юридичною силою. Адже як слушно відмітив І.І. Лукашук, «норми «м'якого» права стають важливим елементом міжнародно-правової системи; вони вирішують завдання, які з тих чи інших причин не може вирішити «тверде» право» [8, с.163]. Дійсно, більшість міжнародних актів у сфері праці, які відносяться до «твердого» права є результатом компромісу, який досягається під час дипломатичних переговорів чи у ході роботи відповідних структур міжнародних організацій, зазвичай за рахунок втрати чіткості та ясності формулювання міжнародних норм. У свою чергу «м'яке» право, не породжуючи юридичних обов'язків для держав, дає змогу конкретизувати певні норми «твердого» права або ж навіть сприяє подальшій розробці та вдосконаленню останніх.

Досить змістовне визначення «м'якого» права запропонувала у своєму дисертаційному дослідженні М.Ю. Веліжаніна. На її думку, «м'яке» право – це сукупність юридично необов'язкових міжнародних норм, які створюються державами, міжнародними організаціями та іншими суб'єктами м'якого права, не суперечать основним принципам і нормам міжнародного права та направлені на регулювання міжнародних відносин. Акти «м'якого» права, як стверджує вчена не входять у систему міжнародного права, – це самостійне явище, тісно пов'язане з міжнародним правом [9, с.10–11].

Водночас, використання М.Ю. Веліжаніною юридичної обов'язковості, як головного критерію розподілу актів «м'якого» та «твердого» права, є вкрай суперечливим. Справа у тому, що керуючись цим критерієм до актів «м'якого» можна віднести будь-яку міжнародну угоду, яка не була ратифікована певною державою. Враховуючи значну кількість регіональних міжнародних організацій, учасниками яких є лише окремі групи країн, кожену

другу міжнародну угоду можна було б вважати актом «м'якого» права. Тому, головною ознакою «м'якого» права є насамперед юридична сила положень певного акту, формулювання та юридична конструкція його змісту, а не юридична обов'язковість, яка зазвичай має суто суб'єктивний характер.

На основі вищенаведеного аналізу сутності та значення актів «м'якого» права можна виділити ряд суттєвих переваг, якими вони володіють у порівнянні з іншими джерелами міжнародного трудового права:

По-перше, акти «м'якого» права дають змогу поступово наближувати норми національного законодавства до їх положень, що у кінцевому результаті позитивно відображається на реалізації передбачених ними вимог та правил. Це особливо актуально для трудового права, адже будь-які реформи у цій галузі повинні бути зваженими і послідовними, здійснюватися лише після ґрунтовного наукового аналізу на предмет доцільності їх проведення.

По-друге, прийняття актів «м'якого» права є значно простішою формою міжнародного співробітництва, адже положення таких актів, зазвичай, не передбачають відповідальності за їх порушення та не містять складних контрольних процедур. Враховуючи значний контраст між рівнями розвитку трудового законодавства розвинених країн та країн, що розвиваються, така форма співпраці представляє особливий інтерес, адже міжнародні трудові стандарти, які належать до «м'якого» права не можуть виступати важелями впливу на міждержавну економічну конкуренцію. Їх використання повністю покладається на законодавця та нічим його не обмежує.

По-третє, «м'яке» право не потребує дотримання жодних ратифікаційних процедур, які передбачені у міжнародному та національному праві. Це, у свою чергу, дає змогу оперативно реагувати на зміни та потреби у регулюванні трудових відносин, не чекаючи поки відповідна угода набере достатню кількість ратифікаційних грамот та вступить у силу [10, с.909]. Водночас, акти «твердого»

права, зважаючи на тривалий час, потрібний для розробки, узгодження та прийняття їх положень, не можуть відображати увесь динамізм розвитку трудових відносин та часто не відповідають його тенденціям.

Яскравим прикладом використання положень «м'якого» права, як дієвого засобу міжнародного регулювання праці стало прийняття Загальної декларації прав людини 1948 р. Взагалі, історія створення цього документа, його зміст і його реалізація стали хрестоматійними прикладами реальної роботи «м'якого» права. Первинною ідеєю держав-членів ООН було створення всеосяжного юридично обов'язкового документа з прав людини – Білля про права. Однак, на той момент не всі держави були готові прийняти на себе відповідні юридичні зобов'язання. Як результат була прийнята Декларація, яка не має юридичної сили, проте незважаючи на свою «м'якоправову природу», набула значення найважливішого міжнародного документа. Показовим є те, що Декларацією закріплюються такі соціально-економічні і культурні права, як: право на працю і створення професійних спілок, право на відпочинок, право на достатній життєвий рівень, медичне обслуговування і соціальне забезпечення, право на освіту, право на участь у культурному житті і користування благами наукового прогресу (статті 23–27). Основні трудові права, закріплені у Декларації, були включені багатьма державами у свої конституції. Декларація ООН мала величезний вплив на прийняття наступних міжнародних договорів у сфері праці, адже сучасна міжнародна концепція прав людини повністю ґрунтується на положеннях Декларації [11, с.180]. Таким чином, Декларація ООН 1948 р. вперше продемонструвала міжнародному співтовариству переваги використання «м'якого» права на практиці, ставши яскравим приклад взаємодії «м'якого» та «твердого» права.

Найбільша кількість міжнародних актів у сфері праці, положення яких можна віднести до «м'якого» права представлена рекоменда-

ціями МОП. Вони не виступають у якості міжнародного договору та не потребують ратифікації. Рекомендації МОП це особливі, адресовані державам-членам МОП побажання, пропозиції (поради) включити певні диспозитивні норми до національного законодавства. Тому, за своєю правовою природою та змістом рекомендації МОП є джерелом інформації, програмою для удосконалення національного законодавства [12, с.422]. Вони приймаються у тих випадках, коли питання не являється достатньо розробленим для прийняття конвенційних зобов'язань (згідно з положенням ст.19 Статуту МОП) або коли є потреба у деталізації, уточненні, а іноді й доповненні положень вже розроблених текстів конвенцій, а також коли розроблені Організацією норми зазнають постійних змін [13, с.171]. Зазвичай рекомендації роблять зміст діючих конвенцій більш повним та гнучким.

Рекомендації МОП так само як і конвенції приймаються на сесії Міжнародної конференції праці (далі – МКП). Усі процедурні питання пов'язані із прийняттям актів МОП закріплені у Статуті МОП та Регламенті МКП. Рішення щодо прийняття майбутнього акту МОП у формі рекомендації приймає МКП більшістю у 2/3 голосів присутніх делегатів. Слід зазначити, що процедурні особливості прийняття рекомендацій та конвенцій МОП абсолютно однакові. Існує дві спільні для обох груп актів МОП процедури прийняття: дворазове та одноразове обговорення (обговорення на двох або на одній сесії МКП). Зазвичай, відповідна процедура потребує дворазового обговорення на сесіях МКП, хоча іноді акти МОП приймаються за період однієї сесії МКП (як правило протоколи до раніше прийнятої конвенції). Прийняттю рекомендації, так само як і конвенції МОП, слідує тривала розробка проекту тексту та узгодження його з найбільш представленими організаціями працівників та роботодавців а також представниками урядів держав-членів Організації. Особливістю застосування «м'якого» права в МОП, можна назвати той факт, що будь-який

проект конвенції МОП, який під час голосування МКП не отримав кваліфікованої більшості голосів, але отримав просту більшість, направляє за рішенням МКП до технічного комітету та перероблюється у рекомендацію [1, с.45–47].

Можна сказати, що наявність однакової процедури прийняття конвенцій та рекомендацій МОП є одночасно як перевагою так і недоліком у використанні актів «м'якого» права Організацією. Так, дворазовий розгляд рекомендації МКП та її розгляд на одному рівні із конвенціями МОП забезпечує додатковий авторитет змісту рекомендації, адже він є кінцевим результатом численних редагувань та компромісів. Водночас, прийняття рекомендації потребує багато часу (від року та більше) та є технічно складним процесом, що позбавляє рекомендації МОП однієї із найважливіших практичних переваг актів «м'якого» права: оперативності реагування на зміни та потреби у регулюванні трудових відносин.

Цікаво, що рекомендації МОП повинні бути передані урядами держав-членів Організації на розгляд компетентних органів держави поряд із конвенціями МОП. У подальшому держави повинні надавати МОП таку ж інформацію, щодо реалізації рекомендацій, як і відповідну інформацію у відношенні не ратифікованих конвенцій [14, с.11].

До актів «м'якого» права розроблених МОП також відносяться Декларації МОП, які відображають загальні напрями політики, які ставить перед собою МОП за мету перед світовим співтовариством. До таких Декларацій відносяться: Тристороння декларація принципів МОП, що стосуються транснаціональних корпорацій і соціальної політики 1977 р., Декларація 1998 р. щодо основоположних принципів і прав у сфері праці та Декларація 2008 р. щодо соціальної справедливості з метою справедливої глобалізації. Існує вкрай поширена дискусія, щодо юридичної сили цих Декларацій, адже попри те що вони формально не створюють юридичних обов'язків для держав, вони містять певні основополож-

ні начала, які регулюють діяльність самої Організації. Тому, існують думки, що дані Декларації навіть закріплюють деякі керівні принципи міжнародного регулювання праці. Проте, на думку автора статті, такі принципи містяться лише у Філадельфійській декларації 1944 р. про цілі та завдання Міжнародної організації праці, яка, у свою чергу, включена до Статуту МОП, а тому є формально обов'язковою. Усі інші Декларації МОП, як акти «м'якого» права лише проголошують певні умови діяльності Організації по найбільш загальних та фундаментальних питаннях, доводячи їх до відомо міжнародному співтовариству.

Переваги та недоліки «м'якого» та «твердого» права вдало поєднуються у сучасній нормотворчості МОП, якою було розроблено ряд рамкових конвенцій, які є одночасно і конвенцією, і рекомендацією, забезпечують встановлення загальної норми певного ступеню гнучкості з можливістю її регулярного оновлення шляхом прийняття відповідних нових додатків [15, с.99]. Під час ратифікації держави повинні прийняти певну, встановлену конвенцією, мінімальну кількість обов'язкових положень, а всі інші приймаються нею за власними бажаннями та потребами.

Як приклад, можна навести рамкову Конвенцію МОП про працю в морському судноплаванні (MLC) 2006 року. Положення Конвенції (MLC) встановлюють мінімальні вимоги до моряків, що працюють на судах, а також регламентує питання їхнього працевлаштування, тривалості робочого часу й відпочинку, умов проживання, вимоги до місць відпочинку, харчування, медичних послуг і соціального захисту.

Сама Конвенція складається з двох частин, які мають найменування «Правила» та «Кодекс». Завдяки назві другої частини, у спеціалізованій правовій літературі дану Конвенцію іноді іменують, як «Міжнародний трудовий кодекс моряків» [16]. Норми та інші положення «Кодексу» Конвенції додатково розподіляються на частини А і В. При цьому у ч.1 ст.6 Конвенції спеціально підкреслюється, що

правила і положення частини А Кодексу є обов'язковими, а положення частини В Кодексу не є обов'язковими. Фактично, положення частини В відносяться до «м'якого» права. Однак, згідно з ч.2 цієї статті, держави-учасниці Конвенції мають приділяти належну увагу виконанню своїх обов'язків у порядку, передбаченому в частині В Кодексу, чим підкреслюється взаємна залежність «м'якої» та «твердої» частин Конвенції 2006 р. При цьому в положеннях ст.6 Конвенції вказується на особливість внесення поправок до відповідних норм Кодексу та на гнучкість його положень. Гнучкий характер приписів Конвенції знаходить свій прояв у можливості держав, у разі необхідності, виконувати додаткові вимоги частини А Кодексу на основі принципу еквівалентності, а також за рахунок формулювання в більш загальному вигляді обов'язкових вимог багатьох положень частини А, надаючи тим самим більш широку свободу дій щодо конкретних заходів, які повинні бути передбачені на національному рівні [17, с.144–146].

На жаль дана Конвенція, попри всі сподівання, наразі не вступила у силу. Згідно з п.3 ст.7 Конвенція МLC набуває чинності через 12 місяців після дати реєстрації документів про ратифікацію не менш 30 держав-членів МОП, загальна частка валової місткості торговельного флоту яких не менше 33 %. Станом на 05.06.2012 р. Конвенцію ратифікували 27 держав, загальний тоннаж флоту яких становить понад 50 % усього світового тоннажу. Однак вкрай негативним фактом, є те, що ці 27 держав є постачальниками лише близько 20 % кадрового складу плавскладу, що може певним чином відобразитися на ефективності реалізації положень Конвенції навіть після набуття нею чинності.

Після набрання Конвенцією чинності, юридичні зобов'язання, що виникають у зв'язку з нею, повною мірою будуть стосуватися лише моряків, зайнятих на суднах, що плавають під прапорами держав-членів. Однак через дію принципу, що не допускає більш сприятливих умов, органи влади країн, що

ратифікували Конвенцію, можуть вимагати, щоб на всіх суднах, що заходять у їхні порти, незалежно від того, чи зв'язана держава прапора, під яким плаває судно, положеннями Конвенції, дотримувалися її норм. Тому більшість суден, що здійснюють міжнародні рейси, не зможуть проігнорувати вимоги даної Конвенції. Це означає, що знання норм, закріплених у Конвенції, стане для всіх моряків «життєво важливою інформацією». Відповідальність за інформування моряків про положення Конвенції покладається на всі зацікавлені сторони – уряди, соціальних партнерів, а також на навчальні заклади [18, с.83].

Важливе місце акти «м'якого» права займають у європейській системі джерел міжнародного регулювання праці. Так, у Європейському Союзі (далі – ЄС) вони представлені відповідними Рекомендаціями, які не мають зобов'язального характеру, попри те, що вони ухвалюються керівними органами ЄС, а їх адресатами можуть бути як країни чи органи Співтовариства, так і фізичні та юридичні особи. Рекомендації ЄС не підпадають під юрисдикцію Європейського Суду, проте їх невиконання має бути продиктоване важливими аргументами, що свідчить про моральну значущість даних актів ЄС. І.В. Шалінська до актів «м'якого» права відносить також «стандарту Ради Європи з прав людини», які містять правові норми, що зафіксовані у Конвенції про захист прав та основних свобод людини, Європейській соціальній хартії та інших конвенціях та актах Ради Європи [19]. Фактично, використання актів «м'якого» права на регіональному рівні є навіть більш поширеним явищем ніж на універсальному. Наприклад, регіональні міжнародні трудові стандарти є більш конкретизованими та містять значно ширший спектр нормативних положень у порівнянні з актами МОП чи ООН. За таких умов використання «твердих актів» міжнародного регулювання праці позначиться на ефективності регіональної міждержавної співпраці, зокрема у сфері регулювання трудових відносин.

Таким чином, можна дійти висновку, що акти «м'якого» права володіють цілим рядом переваг, які дають змогу активно впливати на міждержавні відносини у сфері регламентації умов праці. Такі акти мають морально-правову, а не юридичну силу, а їх реалізація забезпечується завдяки авторитету міжнародної організації, яка їх прийняла. Особливо перспективним вважається правова конструкція рамок конвенцій МОП, у змісті яких вдало поєднуються елементи «твердого» та «м'якого» права, що робить положення конвенцій гнучкими та дозволяє їх постійне оновлення. Більш того, такі конвенції мають важливу роль з точки зору кодифікації актів МОП та уникнення такого явища, як «інфляція» міжнародних трудових стандартів, що можливо при подальшій розробці різних за юридичною силою міжнародних актів по одному і тому ж питанню.

ЛІТЕРАТУРА

1. Международное трудовое право: учебное пособие / Н. Л. Лютов, П. Е. Морозов; под общ. науч. ред. К. Н. Гусова. – Москва : Проспект, 2011. – 212 с.
2. Бекяшев К. А. Международное публичное право / Бекяшев К. А. – М., 2003. – 640 с.
3. Weil P. Towards Relative Normativity in International Law? // *American Journal of International Law*. – 1983. – № 3 (Vol. 77). – P. 413–442.
4. Тункин Г. И. Теория международного права / Тункин Г. И. ; под общ. ред. Л. Н. Шестакова. – М. : Зерцало, 2009. – 416 с.
5. Chinkin Christine M. The Challenge of Soft Law: Development and Change in International Law / Chinkin Christine M. // *International and Comparative Law Quarterly*. – 1989. – Vol. 38. – P. 50–66.
6. Буткевич В. Г. Міжнародне право. Основи теорії / В. Г. Буткевич, В. В. Мицик, О. В. Задорожній. – К. : Либідь, 2002. – 608 с.
7. Шпакович О. М. «М'яке» право і міжнародні організації // *Публічне право*. – 2011. – № 4. – С. 173–179.
8. Лукашук И. И. Международное «мягкое» право / Лукашук И. И. // *Государство и право*. – 1994. – № 8–9. – С. 159–167.
9. Велижанина М. Ю. «Мягкое право»: его сущность и роль в регулировании международных отношений : автореф. дисс. На соискание ученой степени канд. юрид. наук / М. Ю. Велижанина. – М., 2007. – 30 с.
10. Boyle A. Some Reflections on the Relationship of Treaties and Soft Law / Boyle A. // *International and Comparative Law Quarterly*. – 1999. – №4 (Vol. 48). – P. 901–913.
11. Шеремет О. С. Місце «м'якого» права в окремих сферах міжнародних відносин / Шеремет О. С., Жиденко Я. А. // *Держава та регіони. Серія: Право*. – 2011. – № 3. – С. 179–183.
12. Теліпко В. Е. Трудове право України : навч. посіб. / Теліпко В. Е., Дутова О. Г. ; за заг. ред. Теліпко В. Е. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 456 с.
13. Шиян В. И. Трудовое право : учеб. пособие / Шиян В. И. – М. : МГИУ, 2008. – 192 с.
14. Киселев И. Я. Международно-правовое регулирование труда (международные стандарты труда) : учеб. пособие / Киселев И. Я. – М., 1995.
15. Козик А. Л. Международное и национальное трудовое право (проблемы взаимодействия) : монография / А. Л. Козик, К. Л. Томашевский, Е. А. Волк. – Минск : Амалфея, 2012. – 244 с.
16. Конталев В.А. Международный трудовой кодекс моряков /В. А. Конталев // *Транспортное право*. – 2006. – № 4. – С. 8–14.
17. Шемякін О. М. Програма імплементація Конвенції про працю в морському судноплаванні 2006 р. в Україні / Шемякін О. М., Савіч О. С. // *Юридичний вісник Причорномор'я*. – 2011. – № 1 (1). – С. 143–155.
18. Шемякін О. М. Реалізація у внутрішньому праві держав міжнародних норм і стандартів щодо кваліфікації командного складу екіпажів і праці у морському судноплаванні як складових безпеки мореплавання / Шемякін О. М. // *Митна справа*. – 2011. – № 6 (78). – С. 78–84.

19. Шалінська І. В. Акти «м'якого права»: поняття та значення у міжнародному правопорядку / Шалінська І. В. // Соціологія права. – 2011. – № 2.

Волохов О. С. Особливості використання «м'якого» права в актах міжнародного регулювання праці / О. С. Волохов // Форум права. – 2012. – № 2. – С. 94–101 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2012-2/12vocmrp.pdf>

Досліджені акти «м'якого» права, як засобу міжнародного регулювання умов праці. Розкриваються теоретичні особливості актів «м'якого» права, визначається їх правова природа та наявність юридичної сили їх положень. Аналізуються сучасні нормотворчі тенденції використання «м'якого» права в актах міжнародного регулювання праці.

Волохов А.С. Особенности использования «мягкого» права в актах международного регулирования труда

Статья посвящена исследованию актов «мягкого» права как средства международного регулирования условий труда. Раскрываются теоретические особенности актов «мягкого» права, определяется их правовая природа и наличие юридической силы их положений. Анализируются современные нормотворческие тенденции использования «мягкого» права в актах международного регулирования труда.

Volokhov O.S. The Specific Usage of «Soft» Law in International Legal Labour Acts

With the analysis of «soft» law legal acts as the means of international regulation of labour conditions deals. The theoretical specifics of «soft» law legal acts, their legal character and legal effect of their provisions are disclosed. The law-making tendencies of «soft» law usage in the provisions of international legal labour acts are analyzed.

Форум права