

**Алла Іванова, к. ю. н.**

*Одеська національна морська академія, Україна*

## **ХАРАКТЕРНІ РИСИ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ НОРМ МІЖНАРОДНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА В НАЦІОНАЛЬНЕ ПРАВО**

**Alla Ivanova, PhD in Law**

*Odesa National Maritime Academy, Ukraine*

### **TYPICAL FEATURES OF IMPLEMENTATION OF INTERNATIONAL LABOR LAW INTO NATIONAL LAW**

The modern system of international relations is based on respect for a number of basic mechanisms, one of which is traditionally considered to be national implementation of international law requirements. However, as the practice of international relations and its international legal regulation indicate ambiguous implementation of this mechanism for separate branches of international law, particularly in the international labor law. The article deals with singling out of international labor law in the sector of modern international law, defines characteristics of implementation of international labor law in domestic law, and also makes analysis of the main ways and forms of implementation of obligations of States in the field of labor relations and formulates definition of implementation of international labor law that has methodological significance for establishing of mechanisms for implementation of international labor standards.

**Key words:** international labor law, the implementation of international labor law, international labor standards.

**Актуальність статті** зумовлена потребами нерозв'язання багатьох питань, що стосуються імплементації норм міжнародного трудового права у національне право. **Метою** статті є комплексний аналіз механізмів імплементації норм міжнародного трудового права у національне право.

**Аналіз дослідження проблеми.** Проблемним питанням імплементації норм міжнародного трудового права у національне право приділяли увагу А. С. Гавердовський, І. І. Лукашук, Г. І. Тункін та інші відомі вчені. Спеціальні дослідження у сфері імплементації норм міжнародного трудового права у національне право провели Е. М. Аметистов, С. О. Іванов, Д. В. Черняєва та інші. Проте, незважаючи на значну кількість досліджень, тема імплементації норм міжнародного трудового права в національне право не може вважатися вичерпаною, оскільки змінилися акценти у співвідношенні державного й локального нормативно-правового регулювання у сфері праці.

**Виклад основного матеріалу.** Радянські автори обґрунтовано визнавали міжнародне трудове право як галузь міжнародного права. Так, зокрема, на виокремлення міжнародного трудового права вказував радянській вчений С. О. Іванов. Він приходив до висновку про те, що «виокремлення міжнародного трудового права у галузь сучасного міжнародного права обґрунтовано. Термін «міжнародне трудове право», може бути використаний для визначення тієї великої та специфічної галузі міжнародного права, яка має своєю метою забезпечити співробітництво держав у покращенні умов праці громадян»<sup>1</sup>. На виокремлення міжнародного трудового права у галузь міжнародного права вказує також В. М. Чхиквадзе<sup>2</sup>

Дійсно, міжнародне трудове право доцільно розглядати саме як галузь, для того, щоб не заперечуючи його самостійного значення, вказати на його зв'язок з основною, вихідною галуззю

<sup>1</sup> Іванов, С.А. (1964). *Проблемы международного регулирования труда*. Москва: Наука, 102.

<sup>2</sup> Чхиквадзе, В.М., Ямпольська, Ц.А. (1967). Про систему радянського права. *Советское государство и право*, 9, 33–41.

права – міжнародним правом. А це, в свою чергу, тягне за собою ряд принципових висновків про предмет, сферу регулювання та об'єкт міжнародного трудового права.

Так, О. М. Овсюк виокремлюючи міжнародне трудове право, в галузь міжнародного права зазначає, що «...конвенції МОП, багато положень міжнародних договорів з обмеженим числом учасників та двосторонніх угод містять норми, які в сукупності становлять міжнародне трудове право, чи іншими словами, міжнародно-правове регулювання праці, яке є частиною міжнародного захисту прав людини»<sup>1</sup>. «Міжнародно-правове регулювання праці, – як його визначає С. О. Іванов, – це регулювання умов праці за допомогою міжнародних угод»<sup>2</sup>. Особливістю міжнародно-правового регулювання праці є те, що норми міжнародних договорів про працю, як правило, безпосередньо не регулюють трудові відносини, а встановлюють певні міжнародні стандарти у сфері праці, які через їх імплементацію у національному законодавстві кожної країни, що бере в них участь, конкретизуються й наділяються певним правовим механізмом реалізації<sup>3</sup>. Характерними прикладами тут можуть бути визначення понять «право на працю», «достатній життєвий рівень»<sup>4</sup> та ін.

Однією з юридичних особливостей міжнародного трудового права, як і інших засобів міжнародного захисту прав людини, є те, що воно зачіпає відносини, які традиційно входять у сферу внутрішньої компетенції держав і до відомого часу не піддавалися міжнародно-правовому регулюванню. Е. М. Аметистов указує, що «з появою міжнародного трудового права загальне міжнародне право поповнилося новим об'єктом регулювання. В його сферу увійшли відносини, які виникають між державою та індивідами у зв'язку з здійсненням останніми їх трудових прав. При цьому, ціллю міжнародного трудового права є здійснення захисту таких прав індивідів, встановлення певного рівня їх правових гарантій у сфері трудових відносин та соціального забезпечення і в кінцевому рахунку покращення умов їх праці та побуту. Такі заходи здійснюються тільки через посередництво держави, яка бере на себе певні міжнародно-правові зобов'язання з охорони їх трудових прав»<sup>5</sup>.

Виходячи з викладеного вище, є можливість визначення суб'єктів правовідносин в міжнародному трудовому праві, як і в будь-якій іншій галузі міжнародного права, це:

- суб'єкти міжнародного трудового права, що володіють соціально-трудовою правосуб'єктністю, тобто здатністю набувати права, а також нести обов'язки і відповідальність у соціально-трудовій сфері (наприклад, ООН, МОП, ЄС та ін.);

- суб'єкти трудового права, що володіють міжнародною публічно-правовою правосуб'єктністю, тобто здатністю набувати права, а також нести обов'язки і відповідальність у сфері міжнародного публічного права, або претендують на таку правосуб'єктність шляхом одноосібного прийняття або участі у прийнятті декларативних, рекомендаційних, та інших норм.

Отже, до таких відносяться, наприклад, загальнодержавні об'єднання робітників або роботодавців окремих країн – учасниць МОП, Міжнародна федерація працівників транспорту, Федерація європейських роботодавців тощо.

Особливим суб'єктом міжнародного трудового права Д. В. Черняєва визначає «загальнодержавні об'єднання робітників і роботодавців. Являючись носіями подвійної правосуб'єктності, ці структури в повному обсязі здійснюють її лише в трудовому праві внутрішньодержавного і міжнародного рівня. Що стосується їх міжнародно-правової правосуб'єктності, то вона проявляється у двох напрямках: 1) безпосередня участь у прийнятті рішень вторинними суб'єктами соціально-трудової компетенції; 2) співпраця з різними вторинними суб'єктами даного направлення з питань надзору і контролю за дотриманням міжнародних

<sup>1</sup> Овсюк, А.М. (1980). *Международно-правовая защита трудящихся мигрантов и их дискриминация при капитализме*. Киев: Наукова думка, 31.

<sup>2</sup> Іванов, С.А. (1964). *Проблемы международного регулирования труда*. Москва: Наука, 5.

<sup>3</sup> Лазарев, В.В. (1996). *Общая теория права и государства*. Москва: Юристъ, 72–73.

<sup>4</sup> Жаравович, Д. (2001). Міжнародні договори про працю як джерело трудового права України. *Проблеми і перспективи розвитку і реалізації законодавства України: тези доповідей і наукових повідомлень*. Київ: Ін-т держави і права ім. В.М. Корещького НАН України, 41.

<sup>5</sup> Аметистов, Э.М. (1982). *Международное право и труд: факторы имплементации международных норм о труде*. Москва: Международные отношения, 20.

стандартів праці в окремих країнах»<sup>1</sup>.

Узагальнюючи ці визначення, додамо, що суб'єктами міжнародного трудового права є носії міжнародних публічно-правових прав, обов'язків і відповідальності в соціально-трудої сфері. Отже, для повноцінної реалізації визначених прав, обов'язків і відповідальності за кожним подібним суб'єктом повинні бути офіційно визнані його міжнародна правосуб'єктність та його соціально-трудова правосуб'єктність. При цьому, «головну роль в реалізації міжнародних стандартів у сфері праці виконує держава, яка імплементує їх та закріплює в національному законодавстві шляхом відповідної нормативної регламентації системи трудових та соціальних прав і системи гарантій їх реалізації. Міжнародно-правове регулювання в широкому розумінні охоплює дві основні фази: правотворчу (процес створення міжнародно-правових норм), та правозастосовну (процес здійснення норм)»<sup>2</sup>.

Процес імплементатії норм міжнародного права на внутрішньому рівні за його внутрішнім змістом умовно поділяють на дві складові: нормативний механізм (сукупність нормативних засобів) та організаційно-правовий механізм (сукупність державно-владних інститутів). Аналогічно й міжнародно-правовий механізм імплементатії норм міжнародного права можна розглядати як сукупність двох складових: конвенційного механізму (який, у свою чергу, включає право забезпечуване нормотворення, тлумачення, міжнародний контроль і правозастосування) та організаційно-правового (або інституційного) механізму<sup>3</sup>.

Крім того, за формою вираження, характером регулятивного впливу, функціональною роллю та іншими ознаками, норми міжнародного права відрізняються від норм внутрішнього права значно більшою різноманітністю<sup>4</sup>. Така різноманітність притаманна і міжнародному трудовому праву, що зумовлює особливості процесу його імплементатії. Оскільки норма міжнародного права існує і діє в системі норм, то реалізація завжди передбачає здійснення певної сукупності норм, пов'язаних за предметом регулювання та спільною метою норм договору (або іншого акта), інституту, галузі права в цілому<sup>5</sup>. «Щодо міжнародних норм про працю, – зауважує Е. М. Аметистов, – то, виходячи з самого їх змісту, найбільш розповсюдженим і ефективним методом їх внутрішньополітичної імплементатії, є імплементатія за допомогою норм внутрішнього права – так звана внутрішньо-правова імплементатія. В ході цього процесу, здійснення цілей міжнародних норм, забезпечується дією норм внутрішньодержавного права, що не виключає, а навпаки, передбачає одночасне використання і інших методів внутрішньополітичної імплементатії»<sup>6</sup>. Отже, головне призначення внутрішньо-правової імплементатії норм міжнародного трудового права полягає в тому, щоб за допомогою методів внутрішньодержавного права забезпечити здійснення цілей міжнародних норм.

Слід вказати ще про одну функцію внутрішньо-правової імплементатії міжнародних норм, діючих тільки в юридичній сфері. Оскільки здійснення мети міжнародних норм за допомогою внутрішнього права практично можливо лише у тих випадках, коли національне законодавство відповідає міжнародному праву, остільки імплементатія міжнародних норм сприяє появі близьких чи аналогічних правових норм у різних національних правових системах і тим самим – зближенню, уніфікації національних правових норм, регулюючих аналогічні правовідносини. А це, у свою чергу, стимулює розвиток міждержавних відносин у різних сферах і створює більш сприятливі умови для громадян однієї держави, які знаходяться під юрисдикцією іншої. У сфері міжнародного регулювання праці таку роль, наприклад, виконують міжнародні стандарти МОП. У відповідності зі ст. 19 Статуту МОП конвенції володіють рядом важливих юридичних особливостей, що сприяють їх імплементатії<sup>7</sup>.

<sup>1</sup> Черняева, Д.В. (2010). *Международные стандарты труда (международное публичное трудовое право)*. Москва: КНОРУС, 44.

<sup>2</sup> Лукашук, И.И. (1998). *Конституции государств и международное право*. Москва: Спарк, 10.

<sup>3</sup> Дмитрієв, А.І., Мацко, А.С., Муравйов, В.І. (2001). *Міжнародне публічне право: практикум*. Київ: Юрінком Інтер, 187–198.

<sup>4</sup> Гавердовский, А.С. (1980). *Имплементация норм международного права*. Киев: Вища школа, 18.

<sup>5</sup> Игнатенко, Г.В., Тиунов, О.И. (2000). *Международное право*. Москва: Норма, 175.

<sup>6</sup> Аметистов, Э.М. (1982). *Международное право и труд: факторы имплементации международных норм о труде*. Москва: Международные отношения, 8.

<sup>7</sup> Устав Международной организации труда (принят 28 июня 1919 года). *Офіційний сайт Верховної Ради України*. <[http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_154](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_154)>.

Враховуючи вищевикладене є сенс поділити міжнародні договори на ті, які: а) виконуються самостійно (самовиконувани) і б) самостійно виконуватися не можуть (несамовиконувани). Як бачиться, таке розмежування в межах міжнародного трудового права має важливе практичне й теоретичне значення, за його допомогою держава вирішує проблему диференціації своїх міжнародних зобов'язань при реалізації міжнародних норм у національну правову систему, на дві групи. Перша – це ті зобов'язання, які держава приймає на себе при реалізації міжнародних норм у національну правову систему, і з моменту вступу конвенції (міжнародного договору) в силу, готова забезпечити виконання таких зобов'язань, тобто такі зобов'язання виконуються самостійно. Друга – зобов'язання, (імплементацию) реалізацію яких держава в силу різних причин, політичної чи економічної ситуації в державі, не здатна забезпечити на даний момент, до того часу, поки в неї не з'явиться відповідних можливостей, вона не буде приймати внутрішньодержавні акти (наприклад, закони), які є свідченням того, що держава готова до виконання своїх міжнародних зобов'язань.

Отже, у зв'язку з тим, що ті зобов'язання, які хоча й закріплені в міжнародному договорі, але не визнані такими, що є самовиконуваними, - не є юридично обов'язковими до їх визнання, тобто таких, що не передбачають прийняття відповідного внутрішньодержавного акта, для держав вони є своєрідною декларацією намірів, мають політично обов'язковий характер, для імплементации яких держава повинна вживати максимум зусиль.

В. О. Толстик, зазначає, що «подібний підхід є конкретним також і з точки зору права міжнародних договорів. Якщо ж виходити з інших критеріїв, то не виключається ситуація, за якої держава, посилаючись на відсутність внутрішньодержавних актів, не буде реалізовувати норми, які діють самостійно»<sup>1</sup>. Резюмуючи вище зазначене, можливо виявити недоліки такого підходу, тобто можливо передбачити, що держави без особливої потреби будуть затягувати переведення політичних зобов'язань у рамках міжнародних домовленостей в юридичні.

Суперечним в літературі є питання, чи належить «самовиконуваність» до договору в цілому, чи можуть окремі його положення бути самовиконуваними, а інші несамовиконуваними. Виходячи з об'єктної змістовності, необхідно зазначити, що не можна назвати який-небудь міжнародний договір таким, що складається тільки з норм, які можуть бути виконані самостійно. Якщо в міжнародному договорі не міститься вказівка на те, що для його імплементации необхідно видати внутрішньодержавні акти, то, цей договір мусить визнаватися таким, що виконується самостійно.

Разом з тим, необхідно відмітити, що зміст міжнародної норми про працю є важливим критерієм зацікавленості держав у імплементации такої міжнародної норми. З оцінки змісту міжнародних стандартів у сфері праці починається процес прийняття державами рішення про укладення відповідних міжнародних договорів та їх подальшої імплементации та адаптації національного законодавства до них. На позицію держави у відношенні імплементации міжнародних стандартів у сфері праці, великий вплив надає форма міжнародно-правового регулювання, яка визначається юридичними особливостями відповідних міжнародних документів. Отже, від форми міжнародно-правового регулювання залежить характер міжнародних зобов'язань держав щодо імплементации міжнародних стандартів у сфері праці. При цьому, в міжнародному трудовому праві, міжнародно-правові документи, що спрямовані на врегулювання трудових і пов'язаних з ними відносин, що виникають у сфері міжнародного трудового права, містять норми двох видів: імперативні та диспозитивні.

Слід зазначити, що імперативні норми міжнародного трудового права, передбачають цілком конкретні правила поведінки суб'єктів, які виключають можливість будь-якого різного їх тлумачення не тільки в юридичному, але і в соціальному плані, і характерні для міжнародних договорів, що направлені на захист основних прав людини. Саме у меті міжнародно-правового регулювання закладено загальнодемократичний зміст міжнародної норми про працю, прийнятої для різних країн. Якщо, скажімо, в ст. 4 Конвенції МОП № 87 про свободу асоціацій та захист права на організацію 1948 року<sup>2</sup> встановлюється, що організації працівників не підлягають розпуску або тимчасовій забороні в адміністративному порядку, то вельми важко придати цьому правилу поведінки будь-який інший, як соціальний, так і юридичний, зміст, чим той, який в ньому закладено. Отже, для деяких норм, спрямованих на захист основних прав людини у сфері праці та гарантій

<sup>1</sup> Толстик, В.А. (2001). *Иерархия российского и международного права*. Москва: Юрайт-М, 99.

<sup>2</sup> Конвенція № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію (набрання чинності 04 липня 1950 року). *Офіційний сайт Верховної Ради України*. <[http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_125](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_125)>.

спрямованих на соціальний захист, передбачений тільки імперативний характер покладених ними на держави обов'язків, та виключає відхилення від змісту таких норм. Наприклад, ст. 5 Міжнародної конвенції про ліквідацію всіх форм расової дискримінації від 21 грудня 1965 р.<sup>1</sup>, встановлюється безумовна обов'язковість всіх держав-учасниць заборонити і ліквідувати расову дискримінацію у всіх її формах і проявах.

Разом з тим, міжнародне право залишає значну свободу дій для держав щодо вибору конкретних способів регулювання взаємовідносин між ними. Диспозитивні норми дозволяють враховувати індивідуальні потреби і інтереси держав, пристосувати міжнародні норми до національного права та практики<sup>2</sup>. Багато зобов'язань диспозитивного характеру, які містяться в міжнародних нормах у сфері праці, надають державам можливість самим визначати об'єм прийнятих на себе зобов'язань, вибирати різні способи імплементації норм міжнародного права в національне право держави, тобто здійснювати її шляхом введення правової норми, або через колективні угоди, зазначені можливості здійснюється за допомогою тлумачення міжнародних договорів. При цьому, на нашу думку, слід керуватися загальним правилом тлумачення, що міститься в ст. 31 (1) Віденської конвенції про право міжнародних договорів - договір повинен тлумачитися добросовісно у відповідності до звичайного значення, яке слід надавати термінам договору в їх контексті, а також в світлі об'єкта та цілей договору.

Резюмуючи вищезазначене, можливо погодитися з професором Г. І. Тункіним, який зазначає, що «при розгляді співвідношення міжнародного і внутрішньодержавного (національного) права держав, неможливо, як це зазвичай робиться, зводити справу до питання про переважну силу норм міжнародного права над нормами національного права чи навпаки. Правильне рішення проблеми співвідношення міжнародного і національного права може бути зроблено тільки на шляху з'ясування реального зв'язку між ними, в процесі формування норм міжнародного права, з одного боку, і в процесі застосування норм міжнародного і національного права з іншого»<sup>3</sup>.

С. О. Іванов, досліджуючи проблему співвідношення міжнародного та внутрішньодержавного права, зазначає, що «міжнародне та національне (внутрішньодержавне) право, – це взаємопов'язані, але і водночас самостійні системи права». Кордон між ними, – справедливо відзначав академік В. М. Корецький, – доволі легко окреслити, якщо виходити з принципу суверенітету та незалежності держав»<sup>4</sup>. На слушну думку С. О. Іванова, оскільки трудове право є галуззю національного права, можна чітко сказати: міжнародне право та національне трудове право нині існують самостійно. Разом з тим, їх співвідношення має деякі особливості, зумовлені головним чином тим, що міжнародні норми та національні норми про працю покликані регулювати одне й те ж коло відносин – трудові відносини, що знаходяться у сфері внутрішньодержавних справ.

**Висновки.** Проблема погодженості національного права з міжнародним правом у цілому та з окремими його галузями має величезне наукове та практичне значення, оскільки від її вирішення залежить ефективність всього міжнародно-правового регулювання праці. Застосування міжнародно-правових норм, досягнення цілей, що в них закладено, більшою мірою залежать від ефективного включення їхніх приписів до внутрішньодержавного права, здійснення організаційної, виконавчо-розпорядницької діяльності відповідними державними органами, правозастосовної практики. Отже, міжнародно-правові акти у сфері праці містять норми, які мають імперативний характер, тобто направлені на захист основних прав людини, особливо для тих їх положень, де формулюється мета, заради досягнення якої приймається дана норма, та можливість її імплементації на основі видання і застосування державою відповідних правових актів. Важливою особливістю міжнародного трудового права є високий рівень диспозитивності його норм, що дозволяє враховувати індивідуальні потреби та інтереси держав, пристосувати міжнародні норми до національного законодавства і практики, надаючи державам можливість самим визначати об'єм прийнятих на себе зобов'язань.

<sup>1</sup> Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації (набрання чинності 21 грудня 1965 року). *Офіційний сайт Верховної Ради України*. <[http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/995\\_105](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/995_105)>.

<sup>2</sup> Мингазов, Л.Х. (1990). *Эффективность норм международного права*. Казань: Изд-во Казанского ун-та, 158.

<sup>3</sup> Тункин, Г.И. (1974). *Международное право*. Москва: Юрид. лит-ра, 29.

<sup>4</sup> Иванов, С.А. (1964). *Проблемы международного регулирования труда*. Москва: Наука, 95.

## References

- Ivanov, S. A. (1964). *Problemy mezhdunarodnogo regulirovanija truda*. Moskva: Nauka.
- Chhikvadze, V. M., Jampol's'ka, C. A. (1967). Pro sistemu radjans'kogo prava. *Sovetskoe gosudarstvo i pravo*, 9, 33–41.
- Ametistov, Je. M. (1982). *Mezhdunarodnoe pravo i trud: faktory implementacii mezhdunarodnyh norm o trude*. Moskva: Mezhdunarodnye otnoshenija.
- Ovsjuk, A. M. (1980). *Mezhdunarodno-pravovaja zashhita trudjashhihsja migrantov i ih diskriminacija pri kapitalizme*. Kiev: Naukova dumka.
- Lazarev, V. V. (1996). *Obshhaja teorija prava i gosudarstva*. Moskva: Jurist.
- Zharavovich, D. (2001). Mizhnarodni dogovori pro pracju jak dzherelo trudovogo prava Ukraini. *Problemi i perspektivi rozvitku i realizacii zakonodavstva Ukraini: tezi dopovidej i naukovih povidomlen*. Kiiv: In-t derzhavi i prava im. V.M. Korec'kogo NAN Ukraini.
- Chernjaeva, D. V. (2010). *Mezhdunarodnye standarty truda (mezhdunarodnoe publichnoe trudovoe pravo)*. Moskva: KNORUS.
- Lukashuk, I. I. (1998). *Konstitucii gosudarstv i mezhdunarodnoe pravo*. Moskva: Spark.
- Dmitriiev, A. I., Macko, A. S., Muravjov, V. I. (2001). *Mizhnarodne publichne pravo: praktikum*. Kiiv: Jurinkom Inter, 187–198.
- Gaverdovskij, A. S. (1980). *Implementacija norm mezhdunarodnogo prava*. Kiev: Vishha shkola.
- Ignatenko, G. V., Tiunov, O. I. (2000). *Mezhdunarodnoe pravo*. Moskva: Norma.
- Ustav Mezhdunarodnoj organizacii truda (prinjat 28 ijunja 1919 goda). *Oficijny'j sajt Verhovnoyi Rady` Ukrayiny`*. <[http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_154](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_154)>.
- Tolstik, V. A. (2001). *Ierarhija rossijskogo i mezhdunarodnogo prava*. Moskva: Jurajt-M.
- Konvencija № 87 pro svobodu asociacii ta zahist prava na organizaciju (nabrannja chinnosti 04 lipnja 1950 roku). *Oficijny'j sajt Verhovnoyi Rady` Ukrayiny`*. <[http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_125](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_125)>.
- Mizhnarodna konvencija pro likvidaciju vsih form rasovoi diskriminacii (nabrannja chinnosti 21 grudnja 1965 roku). *Oficijny'j sajt Verhovnoyi Rady` Ukrayiny`*. <[http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/995\\_105](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/995_105)>.
- Mingazov, L. H. (1990). *Jeffektivnost' norm mezhdunarodnogo prava*. Kazan': Izd-vo Kazanskogo un-ta.
- Tunkin, G. I. (1974). *Mezhdunarodnoe pravo*. Moskva: Jurid. lit-ra.